بسم الله الرحمن الرحيم



كلية التربية بسوهاج
قسم أصول التربية

المضامين التربوية لسياسة الأجور فى مصر

(دراسة ميدانية للعوامل الثقافية المؤثرة فى أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة)

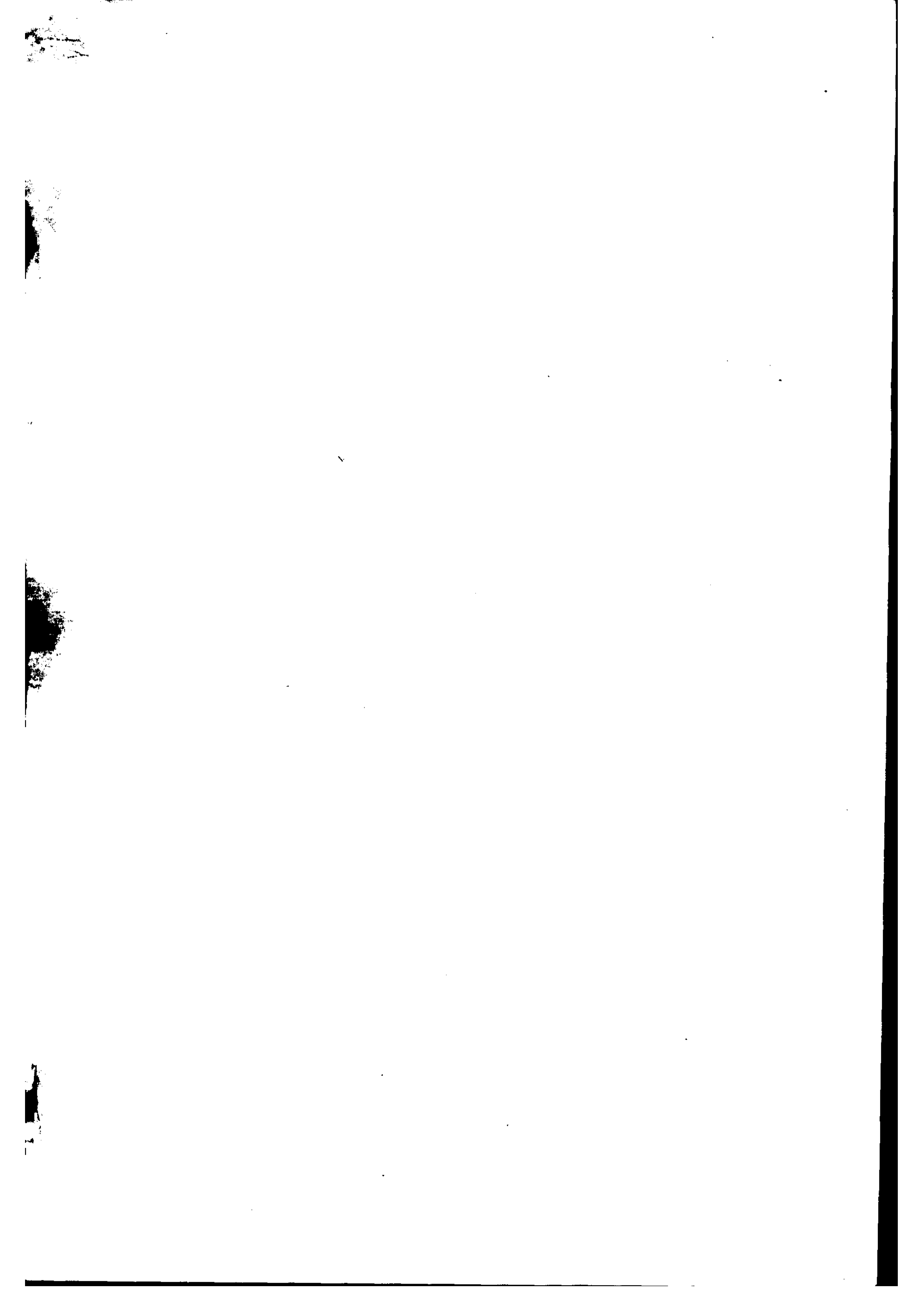
إعداد

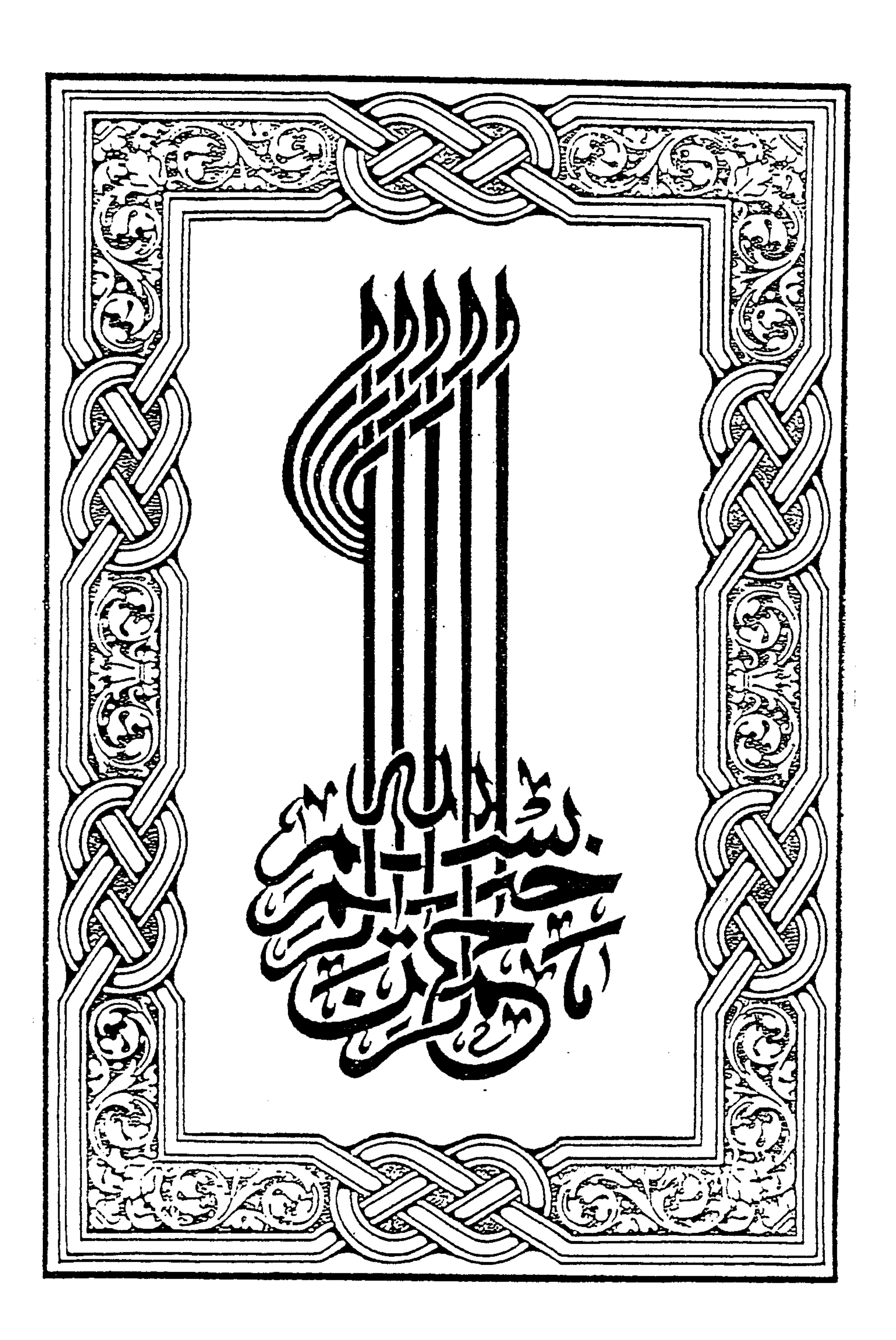
دكتور/ خلف محمد أحمد البحيرى

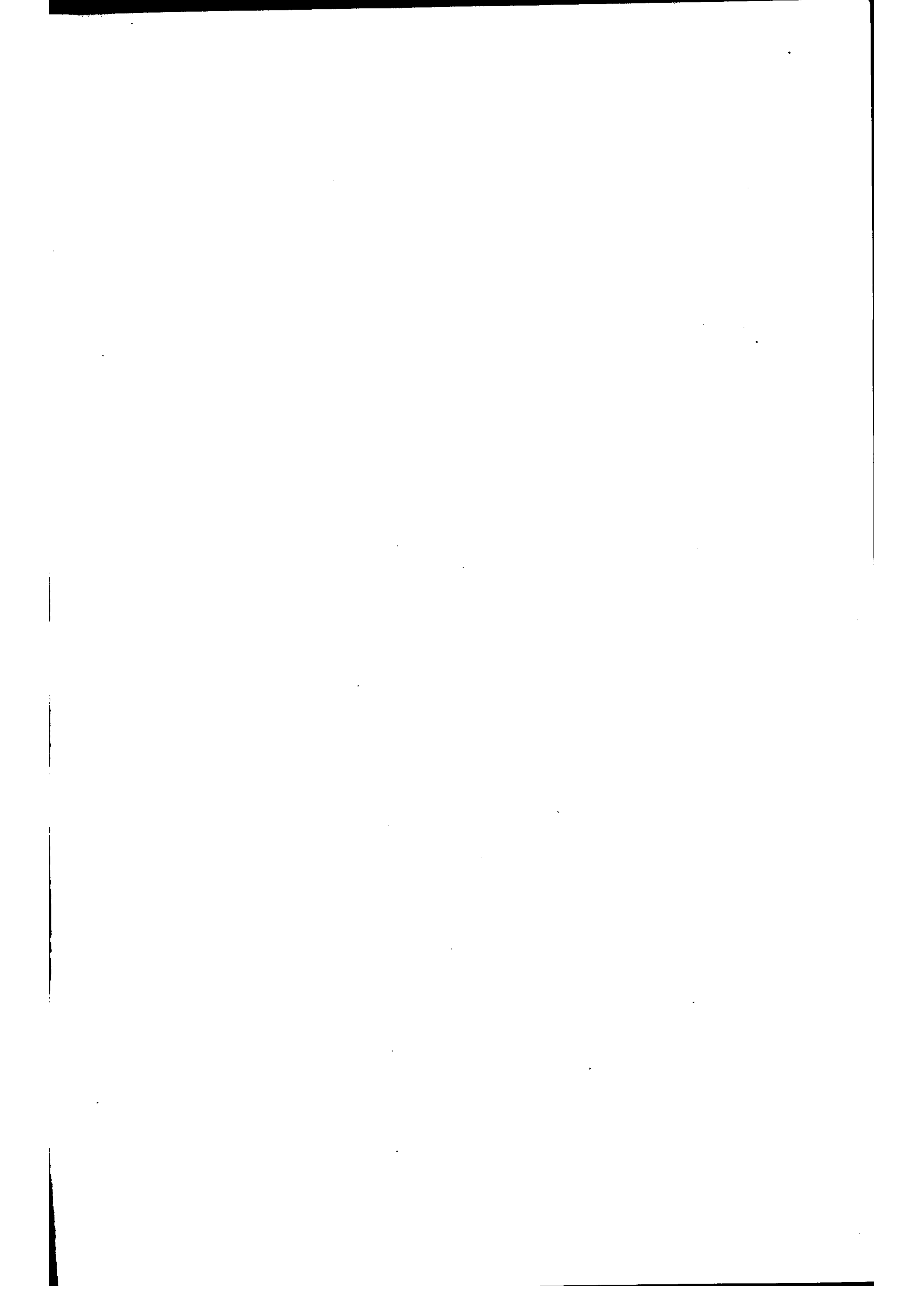
استاذ اصول التربية المساعد

كلية التربية بسوهاج

١٩٩٨

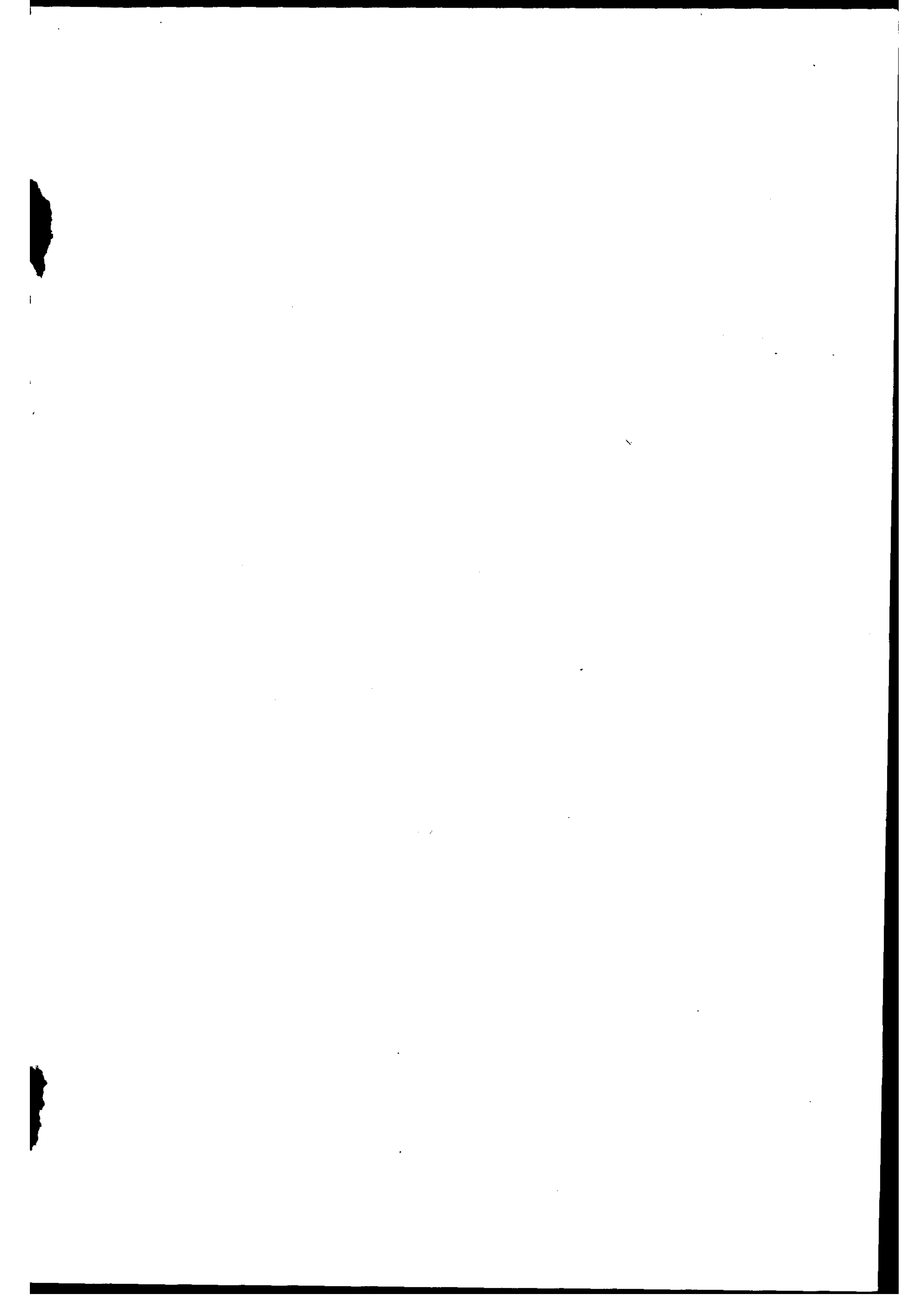



بسم الله الرحمن الرحيم

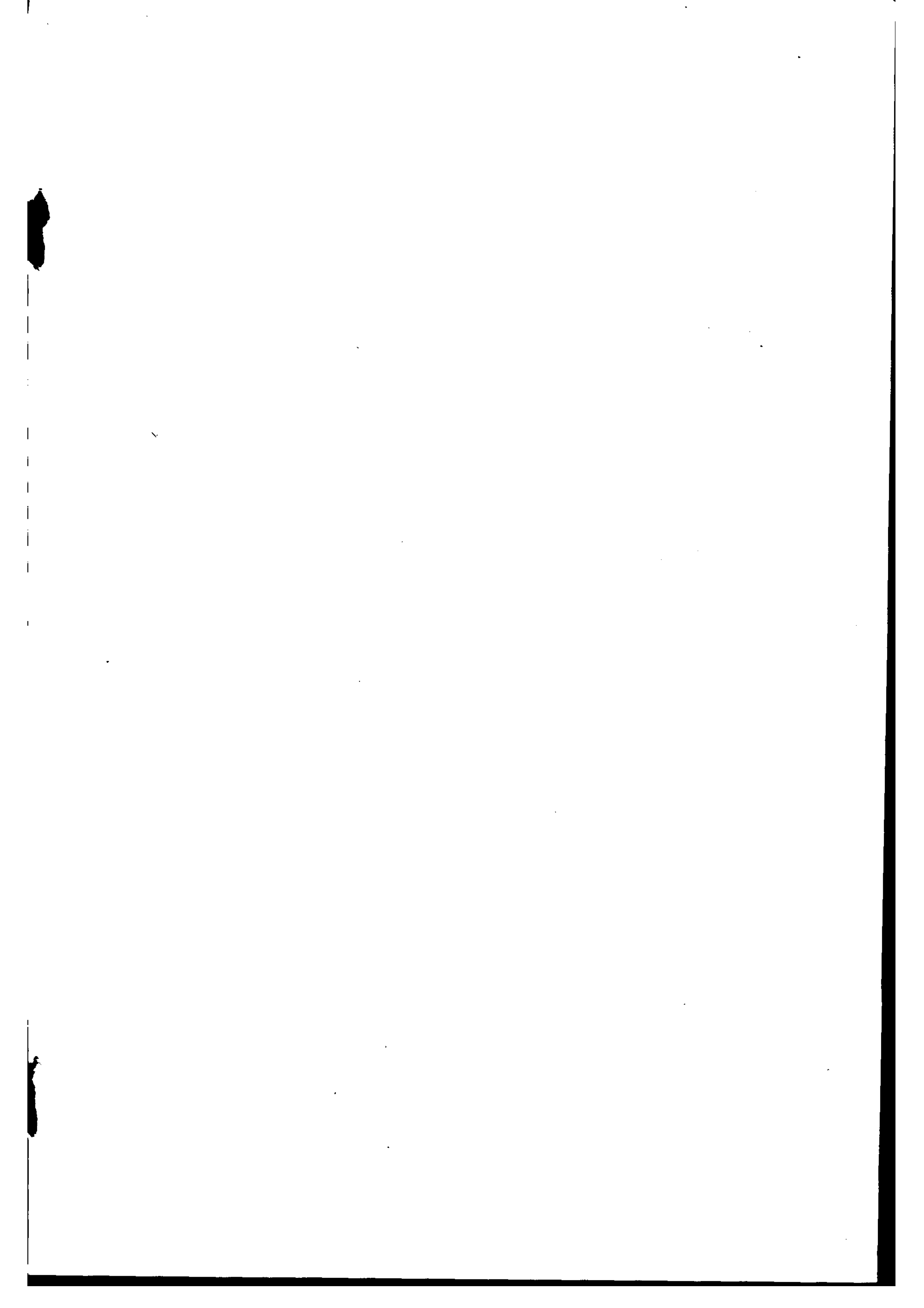


محتويات البحث

الموضوع	الصفحة



تابع محتويات البحث



الفصل الاول

التعريف بالبحث

- التقديم
- مشكلة البحث وأسئلته
- أهمية البحث
- منهج البحث وأدواته
- عينة البحث
- مصطلحات البحث
- خطوات البحث
- ملخص الدراسات السابقة
- تعليق

المضامين التربوية لسياسة الأجور فى مصر*

(دراسة ميدانية للعوامل الثقافية المؤثرة فى أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة)*

الفصل الأول

"التعريف بالبحث "

التقديم:

فى الستينيات من هذا القرن ظهر علم اقتصاديات التربية Economics of education الذى إهتم بالتحليلات الاجتماعية والثقافية لنتاج العمل وهو الأجر باعتباره الصورة الحقيقية والمباشرة للعائد المادى من التعليم. وكان من العلماء الذين اهتموا بالربط بين التعليم والأجر تيودور شولتز T. Shoultz الذى درس العلاقة بين التعليم والاجر فى البيئة الحضرية فالولايات المتحدة الامريكية بين الذكور ممن تلقوا تعليماً يتروح بين ٥-٨ سنوات، وتوصل الى أن زيادة سنوات التعليم لمدة سنة واحدة يترتب عليها زيادة فى دخول الافراد تزيد عن الف دولار سنوياً باسعار عام ١٩٣٩ ([١]).

كما كانت دراسات هول R. Hull من أوائل الدراسات التى ربطت بين المهنة والمكانة الاجتماعية للفرد، فذهب إلى أن المهنة عنصر يحدد مكانة الفرد فى المجتمع ([٢])، وكانت هذه الدراسة نقطة انطلاق لدراسات اخرى ربطت بين التعليم والمهنة وتوارث المكانات الاجتماعية والاقتصادية فى المجتمع، مما أسهم فى تفسير الكثير من الظواهر السوسيولوجيه فى علاقتها بأنماط الحياة الاقتصادية والسياسية فى المجتمع.

وقد اشارت دراسة عبد التواب (١٩٩٢) ([٣]) إلى أهمية التعليم فى توريث المهنة لدى الافراد وطبع او تكرار نفس الطبقات والمستويات

---

* - بحث منشور فى المؤتمر الثالث بكلية التربية ، جامعة طنطا ، التعليم وتحديات القرن الحادى والعشرين ، أبريل ١٩٩٨.

الاجتماعية التى عاشها الآباء بين الأبناء، وهذا ما أكده عالم الاجتماع برووم Broom ،حيث ذكر أن ارتقاء الفرد فى السلم التعليمى يؤدى إلى ارتقائه علىا لسلم الاجتماعى(٤).

ويعد الربط بين التعليم والأجر فى الوقت الحالى من الأمور الهامة فى دراسة الجدوى الاقتصادية من التعليم، تلك الجدوى التى زاد حولها فى الآونة الأخيرة الجدل الذى يحاول أن يلقى بالتعليم فى جب الخدمات الاجتماعية الاستهلاكية التى تقل من ورائها العوائد المادية المباشرة..

ومن الدراسات التى اهتمت بالربط بين التعليم والأجور فى بيئات غير عربية دراسة نافاراتنام Nafaratnam وهيلسن Hillison ١٩٨٧(٥) التى توصلت الى أن زيادة عدد سنوات التعليم تؤدى لزيادة أجر الخريج فى قطاع التعليم الفنى، كما أشارت الدراسة إلى اهمية عدد سنوات الخبرة فى زيادة الأجر، وقد سبقت هذه الدراسة دراسات اخرى من أبرزها دراسة دينسون ١٩٦٩ التى استهدفت قياس مدى إسهام التعليم فى زيادة متوسط دخل الفرد، وتوصلت إلى أنه دخل الفرد يزيد وفقاً لعدة عوامل منها السن والخبرة ومدة الدراسة(٦)

ومن الدراسات غير العربية أيضاً الدراسة التى قام بها لوبل Lobel (١٩٧١) بفرنسا للمقارنة بين نفقات التعليم بمراحله المختلفة والأرباح التى يحصل عليها الأفراد، والتى توصلت إلى أن دخل العامل الماهر المؤهل والذى يحمل شهادة التعليم الابتدائى والاعدادى بلغ سبعة آلاف فرنك، بينما بلغ دخل العامل الماهر الذى يحمل البكالوريا عشرة آلاف فرنك، وبلغ دخل العامل الذى يحمل المؤهل الجامعى قرابة خمسة عشر الف فرنك بأسعار عام

١٩٧١([٧])، أى أن دخل الفرد فى فرنسا باسعار عام ١٩٧١ يزداد بازدياد عدد سنوات التعليم فىعلاقة فردية طردية موجبة ومستمرة.

وفى البيئة العربية كشفت الدراسات عن بعض المؤشرات العلاقة بين التعليم ودخول الأفراد، حيث كشفت دراسة صلاح معوض ١٩٨٢ عن وجود عائد مادى لمحو الأمية لدى العمال وأن هذا العائد يزداد بإرتفاع عدد سنوات التعليم([٨]). كما أثبتت دراسة غنيمة ١٩٨٧ أن دخول الأفراد تتجه نحو الزيادة مقابل زيادة عدد سنوات التمدرس فى البحرين ([٩]).

وكشفت دراسة جوهر ١٩٧٧ عن الدور البارز للتعليم الثانوى التجارى فى تحقيق أرباح مرضية للخريج. وأن النسبة بين الأرباح والنفقات لدى العاملين بالشركات تصل إلى ١٤,٧٥ بينما تصل إلى ١١,٣ لدى العاملين فى المصالح الحكومة([١٠]). وتوصلت دراسة هادية أبو كليلة إلى أن العائد الاقتصادى من التعليم الثانوى الصناعى فى مصر يبلغ أربعة أمثال ما ينفق عليه وهى نسبة ضعيفة([١١]).

وتوصلت دراسة الغدوى ١٩٧٤ إلى أن معدل العائد الاقتصادى من التعليم الجامعى يتراوح بين ٩٣٪ - ٩٥٪([١٢]). وتوصلت دراسة محمود عباس حول عوائد التعليم بالمعاهد الفنية التجارية المتقدمة إلى أن معدل إنتاجية الاستثمار تبلغ ٣,١ بين العاملين فى الحكومة ، ٥,٠١ بين العاملين بالشركات وهى إنتاجية ضعيفة([١٣]).

وفى ضوء العرض السابق لبعض وابرز الدراسات التى اجريت حول العلاقة بين التعليم والدخل الفردى فى البيئة المصرية أو العربية والبيئات غير العربية، فى ضوء هذا يمكن استخلاص ما يلى:-

١- أن ميدان اقتصاديات التعليم فى مصر لم يحظ بقدر كاف من الدراسات العلمية التربوية، إذ لم يبدأ الاهتمام بهذا المجال فى مصر قبل عام ١٩٧٤.

٢- أظهرت الدراسات التربوية أن متوسط دخول الافراد يتزايد طردياً مع زيادة عدد سنوات التعليم، وتزداد هذه العلاقة قوة بين التعليم الجامعى ودخول الخرجين، بينما لا يؤدى التعليم الابتدائى الى زيادة الدخول الفردية بقدر بقية مراحل التعليم، هذا برغم ارتفاع معدل العائد من التعليم الابتدائى نظراً لانخفاض متوسط تكاليف هذا المستوى من التعليم سواء فى البيئات العربية او فى البيئات غير العربية.

٣- اظهرت الدراسات التربوية ان ثمة بعض العوامل يمكن أن يكون لها التأثير البارز فى دخول الافراد ومن هذه العوامل: الجنس والعنصر والظروف الاسرية ومدة الدراسة ونوعها وموقع العمل وتأثير القوى الاجتماعية.

وعلى ذلك فإن دخل الفرد لا يتوقف على مستوى التعليم ومدة الدراسة التى تم المرور بها فقط بل تتعدد العوامل الثقافية والاجتماعية التى تمارس التأثير البارز فى دخول الافراد.

وتتزايد الحاجة لفهم العوامل التى تؤثر فى دخول الافراد فى مجتمع يواجه مع غيره من المجتمعات النامية الكثير من الازمات الاقتصادية التى تترك ابعادها فى نظم حياة الافراد وطريقة معيشتهم، وتأخذ ابعادها المعروفة فى زيادة الاستهلاك وانخفاض القدرة الانتاجية للأفراد وتدهور سعر الجنيه المصرى أمام الكثير من العملات الاجنبية، فى الوقت الذى يشهد فيه المجتمع المصرى توسعاً فى الخدمات التعليمية من منطلق الاعتقاد الراسخ فى الاذهان بأن التعليم هو أحد المنافذ المهمة للنجاح والتقدم وتحقيق مكانة اقتصادية واجتماعية مرموقة.

ومع قوة الارتباط بين التعليم وزيادة دخول الافراد والمجتمعات، نظرت الدول النامية، ومنها مصر، الى التعليم على أنه احدى وسائل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، الامر الذى أدى الى زيادة الاعتمادات المالية المنفقة على التعليم عاماً بعد عام سواء من قبل الدولة أو من قبل الافراد.

والنظرة الفاحصة إلى الأرقام الخاصة بتطور كمية الانفاق على التعليم فى مصر تؤكد هذه السياسة، إذ تشير الارقام إلى تزايد كمية المنصرف على التعليم فى مصر من ٢٣ مليون جنيه عام ١٩٥٢إلى ١٢٦مليون حنيه عام ١٩٦٩إلى ٨٦٠ مليون جنيه عام ١٩٨٣ إلى ١٦١٣,٨مليون جنيه عام ١٩٨٦إلى ٢,٣مليار حنيه عام ١٩٩٠إلى ٥,٦مليار جنيه عام ١٩٩٥(١٤)، حيث بلغت ميزانية التربية والتعليم نسبة ١١٪ تقريباً من موازنة الدولة فى العقد الأخير من القرن العشرين.

ومع زيادة الانفاق على التعليم ومع تبنى سياسة مجانية التعليم الى خفضت الاعباء -الى حدما- عن الافراد بتحمل الدولة الجزء الأكبر من التفاق على التعليم، امكن تقديم أكبر قدر من الخدمات التعليمية التى يتمتع بها اكبر قدر ممكن من الافراد فى مستويات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة فى المجتمع.

وبجانب دور التعليم فى عمليات التثقيف العام للأفراد، فله دور يكمن فى اعداد الافراد الذين يتحملون عبء التنمية بالتخطيط والتنفيذ والمتابعة لبرامجها. وتظل العلاقة وطيدة بين مجالات الثقافة والانتاج، برغم مزاعم البعض بالنفصال بينهما لكون الثقافة والتعليم ذات طابع قيمى ترفيهى استهلاكى وكون مؤسسات الانتاج ذات طابع انتاجى استثمارى مباشر.

وفى مجال الانتاج برزت مصر فى قطاع الصناعة، ومن هذه الصناعات صناعة الالومنيوم فى صعيد مصر، والتى ضمت اسم مصر الى قائمة الدول المنتجة فى هذا المجال، حيث تقوم شركة مصر للألومنيوم بانتاج وتصنيع وتسويق وتوزيع معدن الالومنيوم وخاماته ومستلزماته وسبائكه فى الداخل والخارج (١٥)، وقد نجحت هذه الشركة فى تطوير الانتاج وزيادته من ٥٤الف طن عام ١٩٧٦ الى قرابة ١٨١ الف طن عام ١٩٨٩. كما زادت القوى البشرية العاملة فى هذه الشركة من ٨٢٠٥ عاملاً عام ١٩٧٦ الى ١٠٣٣١ عاملاً عام١٩٨٩. وزاد خلال هذه الفتره متوسط اجر العامل سنويا من ٥٣٩ جنيهاً عام ١٩٧٦ الى ٥١٦٤ جنيهاً عام ١٩٨٩ (١٦).

ومع زيادة الاهتمام بالتعليم فى قطاع الصناعة وفى شركة مصر للألومنيوم بصفة خاصة، شملت فرص التدريب والتمهين معظم العمالة الفنية بالشركة الى جانب تطور الاهتمام بعنصر الخبرة فى تقديرات اجور العامل نظراً لزيادة معدل انتاجية الفرد مع زيادة تعلمه وتدريبه وخبرته وتبعاً لعوامل أخرى عديدة.

وقد زادت فرص التدريب المقدمة للعمالة الفنية فى شركة مصر للألومنيوم. فنتيجة للتوسع فى التعليم فى مصر بوجه عام ونتيجة لأقرار مجانية التعليم، وصلت الخدمات التعليمية بقدر اكبر وفرص اكثر الى جميع فئات الشعب المصرى بجميع مستوياته الاجتماعية والاقتصادية وبعد مرور اكثر من خمسة عشر عاماً على بدء العمل بهذه القلعة الصناعية زادت الخبرات المهنية لدى العاملين الرابضين بها، كما توسعت الشركة فى المجال التدريبى لعمالتها الفنية، وتنوعت التخصصات التدريبية بها فى الداخل والخارج، بغرض رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين، هذا الى جانب فرص التدريب التحويلى التى توفرها الشركة لتحويل بعض العاملين من مهنة لأخرى حسب حاجة العمل.

وتشير تقارير الشركة الى أن التدريب شمل معظم العمالة بالشركة الى جانب التطور التدريبى بما يضمن النمو الفكرى ومواكبة التطور العالمى فى الصناعة لدى العاملين.

وفى ضوء الدراسات التربوية السابقة الإشارة إليها، والتى حاولت الربط بين دخول الافراد من الوظيفة التى يعملون بها وبين مستويات تعليمهم شعر الباحث بأهمية التعرف على دور العوامل الثقافية والاجتماعية فى تحديد اجور العاملين فى قطاع الصناعة بشركة مصر للألومنيوم بالمقارنة بها لدى العاملين فى قطاع التعليم كمشروع ثقافى استثمارى فى البشر. وذلك بغرض معرفة الحدود القصوى التى تتحقق عندها الزيادة المطردة فى دخول الافراد مع التحسن فى مستويات التعليم والتدريب والخبرة المهنية.

مشكلة البحث وأسئلته :

تتحدد مشكلة البحث فى تحديد اهم العوامل الثقافية التى تؤثر فى اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة بمجمع الالومنيوم بنجع حمادى؟

ويمكن صياغة مشكلة البحث وفى الاجابة عن الاسئلة التالية:_

١- ما أهم ملامح سياسة الاجور فى مصر فى الوقت الحالى ؟

٢- ما اهم العوامل الثقافية التى يمكن أن تؤثر فى اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى مصر حالياً؟

٣- ما متوسط اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى مصر حالياً ؟

٤- ما مدى وفاء هذه الاجور فى تلبية المتطلبات المعيشية للعاملين عينة البحث؟

٥- ما أهم الموجهات التربوية التى يمكن تقديمها لزيادة الترابط بين التعليم والاجور فى قطاعى التعليم والصناعة بمجتمع البحث؟

أهمية البحث:

تبرز أهمية مشكلة البحث فى عدة نقاط أهمها:-

١- أن جمهورية مصر العربية دولة نامية وفى أمس الحاجة للأستفادة من جهود وقدرات القوى البشرية المنتجة فيها خاصة القوى البشرية فى مجال التنمية الصناعية، وذلك لدفع عملية التنمية المجتمعية. ويعد ارضاء القوى البشرية بالأجر المناسب عامل هام فى دفع العاملين لمزيد من العمل والانتاج.

٢- أن الكشف عن مكانة التعليم بين العوامل التى تؤثر فى أجور القوى البشرية فى إحدى قواعد الانتاج الصناعى فى مصر يساعد الى حد كبير فى التعرف على مشكلات سوق العمل ومدى تأثرها بكم التعليم ونوعه. وهذا يساعد فى وضع التصور المناسب حول الفقد فى التعليم فى المجالات الصناعية.

٣- إن اجراء مثل هذه البحوث فى مجال العلاقة بين التعليم والدخل من شأنه التوصل الى ما يفيد فى وضع اسس الاستثمار الأمثل للقوى البشرية فى مصر.

٤- يلقى البحث الضوء الى جانب هام فى قضية الاجور وهو الجانب المؤسسى والذى يمكن توجيهه بما يعود بالنفع على الدولة والعاملين فى هذا المجال.

٥- تتزايد فى الفترة الأخيرة الاصوات التى تشكو من ضعف مستوى الخريجيين وانخفاض مستوى كفاياتهم المهنية عما تتطلبه سوق العمل، الأمر الذى يزيد الحاجة للإهتمام بالربط بين الاهداف والبرامج المدرسية

والاحتياجات الخبرية لسوق العمل كماً وكيفاً لتلائم ما تتكلفة المؤسسات الانتاجيه من رواتب واجور للقوى البشرية العاملة فيها.

٦- إن وضع نظام عادل وموضوعى للأجور يتطلب دراسة مختلف العوامل التى تؤثر فى نظم الاجور فى مصر واخذها فى الاعتبار عند تصميم نظام افضل للأجور ويقدم هذا البحث دراسة للعوامل المؤثرة فى الاجور مع تصور مقترح يزيد من فاعلية التعليم فى أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى مصر.

منهج البحث وأدواته:-

يستخدم الباحث منهج البحث الوصفى التحليلى وهو أنسب المناهج البحثية ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، حيث يهتم بالحصول على المعلومات الكافيه لوصف طبيعة العلاقة بين التعليم والتدريب والخبرة العملية. وبين مستوى اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة، وذلك بما يسهم فى تحديد ابعاد هذه العلاقة ومضامينها التربوية.

ويسعى البحث الحالى باستخدام هذا المنهج إلى تفسير التباين فى مستوى اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة ومدى ارتباطها بالتعليم المدرسى لهؤلاء العاملين مستخدماً طريقة المقارنة بين رواتب العاملين ومستويات تعليمهم.

وقد استخدم هذه الطريقة كل من بيكر Becker وكارنوى Carnoy فى الولايات المتحدة الامريكية.

ويستخدم الباحث استمارة بحثية بهدف الحصول على معلومات وبيانات من القوى البشرية المنتجة والعاملة فى قطاعى التعليم والصناعة فيما

يتعلق بمستوى الاجور والمستويات التعليمية وغيرها من متغيرات ترتبط بمشكلة البحث.

حدود البحث:-

يلتزم الباحث بحدود جغرافية وبشرية فى تطبيق الدراسة الميدانية وقد تمثلت الحدود الجغرافية فيما يتعلق بقطاع التعليم في محافظة سوهاج التى اختارها الباحث لأعتبارات تتعلق بسهولة الحصول على البيانات ومن قطاع الصناعة اختيار الباحث مجمع الالومنيوم بنجع حمادى لأعتبارات تتعلق بأهميته كقلعة صناعية قوية شهيرة فى صعيد مصر، كما ان الدراسات التربوية قلما اتجهت الى العاملين فى هذا الموقع إما لبعده عن كثير من الدارسين فى التربية فى مصر أو لصعوبة الاتصال بالعاملين فيه بدون اجراءات ادارية تستغرق كثير من الوقت.

كما تتحدد الدراسة بشريا بعينة من العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة السابقة الإشارة اليهما.

عينة البحث:-

اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة، وتضمنت عينة العاملين فى قطاع التعليم ٤٩٠ فرداً، وتضمنت عينة العاملين فى قطاع الصناعة ٣٨٤ فرداً فى شركة مصر للألومنيوم بنجع حمادى التى اختيرت لكونها قلعة صناعة شهيرة على مستوى الوطن العربة ولها تميز كبير فى قطاعى الصناعة فى جنوب الصعيد بوجه عام.

مصطلحات البحث:-

١- الاجور Wages: يعرف ما يحصل عليه العامل لقاء عمله بالجنية المصرى بالأجر الاسمى Nominal wages، كما يعرف مقدار الاجر المعطى لكل ساعة .بمعدل الاجور rate wages، وتعرف القوة الشراعية الحقيقية لأجر العامل بالاجر الحقيقى Real Wages(١٧)

والاجور تختلف عن الدخول حيث تعنى الاخيرة ما يتسلمه العامل لقاء عمله خلال فترة زمنية معينة، بجانب ما يعود عليه من نفع من مصادر اخرى غير العمل كتأجير منزل أو شقة.

والمقصود بالأجور فى هذا البحث المال المدفوع شهرياً من قبل جهة العمل الى الافراد مقابل ساعات العمل اليومية، ولا يدخل فى حساب الاجر، ما تقدمه جهة العمل من ميزات وخدمات عينية لأفراد القوى العاملة المنتجة مثل المرافق أو المساكن، كما لا يدخل فى حساب مستوى الاجور الامتيازات المقدمة للعاملين المتمثلة فى توفير احتياجات العاملين واسرهم اليومية من الخبز والبقالة والكساء والخدمات الصحية التى تقدمها شركة مصر للألومنيوم للعاملين بأجور رمزية (١٨).

خطوات البحث:- مر البحث للأجابة عن اسئلته بالجوانب التالية:

١- دراسة مشكلة البحث والدراسات السابقة المرتبطة بالبحث الحالى من زاوية أو أخرى ثم تحديد المنهج المناسب للبحث وأدواته وتعريف المصطلحات وتم ذلك فى الفصل الاول من البحث.

٢- تناول الباحث بعض الدراسات السابقة التى تخدم البحث الحالى ثم عرضها فى نهاية الفصل الاول بشكل مختصر.

٣- تناول الباحث العلاقة المتبادلة بين التعليم واقتصاديات المجتمع والافراد فى فصل منفرد من البحث، احتوى هذا الفصل عرضاً مختصراً للعلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية والمجتمعية، والعائد الاقتصادى من التعليم وطرق قياسه، والاجور كمؤثر للعائد الاقتصادى من التعليم، والنظريات التى تضبط العوامل المؤثرة فى الاجور ثم اهم العوامل التى تؤثر فى اجور اصحاب العمل.

٤- أعد الباحث استمارة بيانات للتعرف على أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة وأهم العوامل المؤثرة فيها، ثم قام بتطبيق الاستمارة بعد التأكد من صدق ما تضمنته من بيانات وملاءمته لأهداف البحث.

٥- قام الباحث بعملية تحليل وتفسير لنتائج تطبيق استمارة البحث فى إطار عرض لإجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها فى مجال دراسة اجور العاملين فى اثنين من مواقع العمل والانتاج المباشر وغير المباشر فى صعيد مصر، وذلك فى الفصل الرابع من البحث.

الدراسات السابقة:-

١- دراسة خديجة عبد العزيز على ١٩٩٦ (١٩) التى اهتمت بالتعرف على مدى وعى ابناء المجتمعات الحضرية والريفية بالعوائد الاقتصادية للتعليم ووضع المقترحات اللازمة لتحسين النظرة الاجتماعية للتعليم، وبعد ان طبقت الباحثة استبياناً على عينة قوامها ٥٠٣ فرداً فى بيئات ريفية وحضرية بمحافظتى سوهاج والقاهرة، اظهرت أن هناك درجة متوسطة من الوعى بأهمية التعليم لدى سكان القرى والمدن وإن كانت هذه الدرجة اكبر لدى ابناء المدن، كما تزيد هذه الدرجة فيما يتعلق بتعليم الذكور عن الاناث.

٢- دراسة امينة عباس كمال العمادى ١٩٩٦ [٢٠] التى هدفت التعرف على جوانب رضا المعلمين فى قطر عن المهنة ومدى تأثير بعض المتغيرات. وبينت الدراسة أهمية العوامل المادية من أجور ومكافآت ورواتب على أداء المعلم التدريسى، كما اثبتت الدراسة عدم وجود فروق دالة فى تأثير كل من المرحلة التعليمية والجنس والتخصص فى أجر المعلم، بينما وجدت الفروق الدالة لمستوى الخبرة فى أجور المعلمين ورواتبهم.

٣- دراسة محمود السيد عباس ١٩٩٥ [٢١] التى استخدمت مدخل تحليل الكلفة مع العائد فى حساب العوائد الاقتصادية من المعاهد الثانوية الفنية التجارية المتوسطة، وتوصلت هذه الدراسة الى أن الخريج الذى يعمل بالشركات يزيد معدل عائده عن الخريج الذى يعمل بالمصالح الحكومية حسب اسعار عام ١٩٩٣. وقد ارجع الباحث هذه الفروق الى زيادة الحوافز والمكافآت فى الشركات عن المصالح الحكومية حسب سنوات الخبرة المختلفة.

٤- دراسة نعيم حبيب ١٩٩٥ [٢٢] التى هدفت الى معرفة أوضاع المعلمين المادية ومكانتهم الاجتماعية باليمن واظهرت وجود اثر لبعض المتغيرات فى الوضع المادى ومكانة المعلم باليمن منها الجنس والمؤهل التعليمى ومحل السكن.

٥- دراسة شيخة عبد الله المسند (١٩٩٤) [٢٣] التى اهتمت بالتعرف على أثر بعض العوامل فى الرضا المهنى لهيئة التدريس بجامعة قطر، كما عرفت الدراسة الرضا المهنى بأنه شعور العامل بالرضا فى مجالات معينة. ومنها العائد المادى والحوافز والترقيات وطبقت الدراسة استمارة جمع المعلومات

حول متغيرات البحث بجانب استبيان لقياس الرضا المهنى، وتوصلت الى أن الجنس والعمر والدرجة العلمية لها تأثير بارز فى رضا العاملين عن العمل.

٦- عبد التواب عبد اللاه عبد التواب (١٩٩٢) (٢٤) التى اهتمت بالتعرف على دور التعليم فى الحراك المهنى للأبناء فى ضوء ظاهرة توارث المكانات المهنية، توصلت هذه الدراسة الى أن المكانة المهنية المرموقة للآباء عامل مؤثر فى اختيار فرصتا لعمل التى تدر دخلاً كبيراً للأبناء وباتت بعض المهن المرموقة اجتماعياً غير مفضلة لدى البعض لعوامل مادية فى المرتبة الاولى، حيث اجتذبت بعض الكليات غير المرموقة اجتماعياً- فى فترات مضت - طلاباً ينتمى آباؤهم الى مهن مرموقة اجتماعياً بعد أن كان الاباء يفضلون توارث الابناء لمهنتهم.

٧- أشارت دراسة صلاح معوض ١٩٩٢ (٢٥) حول مكانة مهنة التعليم فى المجتمع العمانى الى أن مهنة التعليم تستوجب نوعاً من التفاعل بين العاملين بها بجانب العوائد المادية التى تناسب الجهد المبذول فيها.

٨- اظهرت دراسة جاسم يوسف الكندرى ١٩٩٢ (٢٦) أهمية بعض العوامل الثقافية والاجتماعية فى تهيئة اوضاع افضل للمعلم بالكويت. ومن هذه العوامل الثقافية سنوات الخبرة والمؤهل التربوى والحالة الاجتماعية والشعور بالانتماء للمهنة.

٩- اظهرت دراسة سلامة طناش ١٩٩٠ (٢٧) أن الرواتب والحوافز من أقل مصادر الرضا الوظيفى لدى العاملين بالجامعة الاردنية، كما أظهرت قوة

تأثير كل من عدد سنوات الخبرة والعمر والدرجة العلمية فى مستوى رضا الافراد عن العمل.

١٠- اظهرت دراسة محمد متولى غنيمة ١٩٨٧ ([٢٨]) أن القيمة الاقتصادية من تعليم المرحلة الابتدائية بالبحرين قيمة اقتصادية عالية على مستوى الفرد والمجتمع.

١١- استهدفت دراسة عبد الله السيد عبد الجواد ١٩٨٤ ([٢٩]) التعرف على القيمة الاقتصادية لإعداد المعلم بكلية التربية باسيوط، وأظهرت ارتفاع العائد الكمى والنوعى للمعلم الخريج مقارناً بإجمالى التكاليف المنفقة فى إعداده والتى بلغت ٩٧٧٢,٥جنيها حسب اسعار ١٩٨٣.

١٢- اهتمت دراسة محمد عبد التواب بكر ١٩٨٤ ([٣٠]) بالحكم على كفاءة خريجى التعلم الثانوى الصناعى فى مصر فى متطلبات التنمية الاقتصادية وخرجت الدراسة بنتيجة مؤداها انخفاض مستوى الخرجين مقابل ضعف مستوى التجهيزات المتخصصة فى هذه المدارس وانخفاض مستوى القائمين بالتدريس فيها.

١٣- دراسة صلاح الدين ابراهيم معوض ١٩٨٢ ([٣١]) التى اهتمت بالتعرف على العوائد الاقتصادية من برامج محو الامية والتعليم الابتدائى والتعليم الثانوى العام فى القطاع الصناعى، اعتمدت هذه الدراسة على استمارة معدة خصيصاً لمعرفة الدخول المكتسبة. وتوصلت الدراسة الى ان معدل العائد بلغ ٦٦٢,١ جنيها، كما خرجت الدراسة بنتيجة مؤداها وجود علاقة طردية بين والمستوى التعليمى فى قطاع الصناعة.

١٤- دراسة محمد أحمد العدوى ١٩٧٤([٣٢]) التى اهتمت بقياس العوائد الفردية والمجتمعية خريجى التعليم الجامعى فى مصر، خرجت الدراسة بنتائج اهمها ان عائد خريجى الكليات العملية كالهندسة يصل الى ٤٢٥٥٥,٦ جنيها باسعار عام ١٩٧٣، كما خرجت الدراسة بنتائج كمية حول صورة العائد من التعليم الجامعى باختلاف أنواعه.

١٥- اثبتت دراسة جنيكز Jencks ١٩٧٩ ([٣٣]) أن التعليم له دور ضئيل فى توزيع الدخول بين الافراد فى المجتمع الامريكى.

١٦- تشر دراسة بومان Bowman ١٩٧٨ ([٣٤]) إلى ان عامل الصناعة صاحب المستوى الاجتماعى والمستوى الاقتصادى والقدرة المعرفية المتوسطة والحاصل على مستوى تعليم متوسط يستطيع ان يكسب ١٣,٦٩٠ شلنا سويدياً شهرياً باسعار عام ١٩٧٨، وفى حين ان نظيره بالمستوى الاقتصادى والمستوى الاجتماعى المرتفع والقدرة المعرفية العالية ومع التعليم العالى يكسب ٤٦,٨ شلنا سويدياً شهرياً، وقد توصل بومان الى نتيجة مؤداها أن ما يقرب من ٤٦٪ من اختلافات الدخول الشهرية يمكن ارجاعه وتفسيره الى اختلافات فى المستويات التعليمية. وأن ما يقرب من ٣٢٪ من أختلافات الدخول يمكن تفسيره وارجاعه الى المستويات الاجتماعيه والاقتصادية، وأن ٢٢٪ من اختلافات الدخول ترجع الى اختلافات فى القدرات العقلية والمعرفية.

١٧- اثبتت دراسة كاستلون Castillon ١٩٩٦([٣٥]) اهمية الدخل فى اختيار الطلاب نوع التعليم الثانوى واستخدمت الدراسة المقابلات التليفونية لهذا

الغرض. وتوصلت لوجود عوامل اخـرى تؤثـر فـى دخـول العـاملين فـى مجمل الخدمات الاجتماعية هى تمويل الولاية ونوع المدرسة ودرجة تحضـر المنطقة السكنية.

تعليق:-

عرض الباحث فى الصفحات السابقة عينة من الدراسـات التـى تمـت وترتبط بمشكلة البحـث. ومـن استعراض هـذه الدراسـات يمكـن استخلاص النتائج العامة التالية:-

١- توجد علاقة طردية بين دخـول الافـراد ومستوياتهم التعليميـة، كمـا إن الأفـراد الاكـثر تعليمـا لديهـم فرصـة افضـل لتحقيـق دخـول اكـثر مـن وظائفهم. ويختلف تفسير هذه الظاهرة من دراسة لأخـرى، حيـث تؤكـد بعض الدراسات إن للتعليم تأثيرات مباشرة فى تحديد قيمـة الدخـول بـين الافراد، وترى دراسات اخرى ان اهمية التعليم تقـع فـى تحديـد مسـتوى الوظائف التى يستطيع الفرد ممارستها وبالتالى فإن مستوى الوظـائف هـوا لذى يحدد بدوره مستوى دخول الافراد. والبعض الآخـر مـن الدراسـات السابقة يوضح أن كلما ارتفع المستوى التعليمى ارتفع مسـتوى الانتاجيـة وإزداد الدخل.

٢- الى جانب اهمية مستوى التعليم فـى تحديـد دخـول الافـراد، فـإن هنـاك عوامل اخرى لها تأثيرات مهمة فى تحديد دخـول الافـراد، مـن بـين هـذه العوامـل التدريـب اثنـاء الخدمـة، الخـبرة العمليـة بالسـنوات، والعمـر، والقدرات العقلية والمعرفية، والمستوى الاجتماعى أو الوزن الاجتماعى

للأسرة، هذا الى جانب المستوى الاقتصادى والثقافى للأفراد وأسرهم.

٣- اكدت معظم الدراسات السابقة وجود علاقة موجبه بين الدخل ومستوى الاستثمار فى العنصر البشرى على نحو تؤدى بعد زيادة الاستثمار فى تعليم القوى البشرية الى زيادة الانتاجية وبالتالى زيادة الدخل . فمتوسط الاجور مؤشر صادق فى دخول الافراد. والاخيره بالتالى مؤشر فعال العائد المادى أو العائد الاقتصادى للفرد. وهكذا فإن متوسط الاجر يوضح القيمة الاقتصادية للأستثمار فى التعليم.

٤- اكدت الدراسات السابقة ان الاجر الذى يتقاضاه المعلم متغيراً اساسى فى تأكيد ارتباطه ورضاه عن المهنة وزيادة فعاليته فى عمله.

فتأتى الدراسة الحالية مكملة للدراسات السابقة التى تهتم بالتعرف على العائد الاقتصادى من التعليم فى اثنين من مجالات العمل فى البيئة المصرية، حيث يركز البحث على أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة وفى قطاع الصناعة يطبق البحث على العاملين بشركة مصر للألومنيوم بنجع حمادى.

الفصل الثانى

التعليم واقتصاديات الفرد والمجتمع

الفصل الثانى

التعليم واقتصاديات الفرد والمجتمع

• التعليم والنمو الاقتصادى :-

إزداد الاهتمام فى السنوات الأخيرة بالدراسات الاقتصادية وأصبح التعليم محوراً أساسياً فى هذه الدراسات باعتباره مشروع استثمارى كامل الأهلية ، يرجى منه النفع والفائدة للفرد والمجتمع ، خاصة بعد تزايد النفقات التى تبذلها المجتمعات المعاصرة فى سبيل توفير هذه الخدمة بالمستوى المناسب .

ولم يعد موضوع التعليم وعلاقته بالتنمية الاقتصادية من الموضوعات البكر ، بعد أن كتب فيه الكثير من رجال اقتصاديات التعليم فى مصر والعالم، لكنه لازال يجذب أقلام الكثيرين . فهذه القضية تكاد تتجمع عندها اشكاليات التعليم جميعاً. فالتعليم كمنظومة اجتماعية يقوم بدور اقتصادى بارز على المستويين القومى والفردى . وتُعبر دراسة هذا الدور الاقتصادى عن صورة مثلى للعلاقة بين منظومة التعليم والمنظومات الاجتماعية الأخرى .

ومن أبرز ملامح اسهام التعليم اعداد الكوادر البشرية القادرة على إدارة عجلة الانتاج واكتشاف ميول ومواهب الأفراد ، ومن هذا المنطلق تقع قضية التعليم فى دوائر أهتمام رجال الاقتصاد كما تقع فى دائرة اهتمام رجال التعليم . وهى بهذا الشأن منذ أيام " آدم سميث" حينما نوقشت قضية من ينفق على التعليم الأفراد أم الدولة ، وق خلصت محاولات قام بها "بيتى "

Petty ثم بيكر Becker ثم فيزى Vaizey ، إلى أن للإنسان قيمة اقتصادية يبرزها ويستثمرها ويفجرها التعليم . كما أجرى سولو Solow ودينسون Denison دراسات متعددة فى حساب انتاجية الفرد وارتباطها بمستوى التعليم . وليس لنا هنا أن نسجل تحليلاً لهذه المحاولات أو الانتقادات الموجهة لها ، إلا انه من نافلة القول اثبات هذه الحقيقة . وكما يقول روبرت Robert ان التعليم اليوم أصبح سبباً فى نمو الاقتصاد بعد أن كان قبل السبعينات معتمدا عليه(٣٦) .

ولتحقيق التنمية من خلال النظام التعليمى يضحى المجتمع بالكثير من أمواله ووقته وجهدة وأموال وجهد أفراده ، وهذا يشكل فى لغة علماء اقتصاديات التعليم التكلفة الاجتماعية للتعليم وبالتالى للتنمية .

وتشير بعض البحوث الميدانية إلى أن بعض المؤسسات التعليمية ليس لها ناتج اقتصادى ، إذ إن الكثير من خريجى هذه المؤسسات التعليمية يشعرون بانخفاض مستوى المعيشة فى الوقت الذى يتمتع فيه أقرانهم ممن لم يحصلوا إلا على قدر يسير من المعرفة بمستوى معيشة أفضل . الأمر الذى يضعف الروح المعنوية لهؤلاء المتعلمين ويضعف اهتمامهم بالنمو التعليمى ويقلل من إنتاجيتهم(٣٧).

وقد تكون هذه الظاهرة أكثر وضوحاً فى البلدان الأقل نمواً حيث يبدو عند مقارنة النسبة المئوية فى نمو الدخل القومى من الميزانية مع التقديرات المبدئية لتكلفة التعليم ان الأمل ضعيف لأى من هذه البلدان الفقيرة فى تحقيق برامج تعليمية متقدمة(٣٨).

ويضيف "راسل" أن الدور الذى تلعبه الاحتياجات الفنيـة والإنسـانية من المصادر البشرية المدربة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة علـى المستوى الفرد والقومى أكثر من الدور الذى تلعبة القوى المادية فى عمليـة التنميـة فـى عصرنا الحالى . بينما كانت هذه العلاقة معكوسة الاتجاه فى فـترات مضـت . ومما يزيد من خطـورة الأمـر أن عـلاج أو تخطـى الصعوبـات التـى ترجـع إلى قصور فى المورد البشرى يتطلب وقتا أطـول ممـا يتطلبـه تخطـى العقبـات التـى ترجـع إلى نقـص فـى المبـانى أو التجهـيزات أو فـى العوامـل الماديـة عمومـاً . فدرجة النمو الاقتصادى تتوقف على مـدى الكفـاءة الكميـة والنوعيـة للنظـام التعليمى فى اشباع حاجات المجتمع من القوى العاملة .

ويتزايد حجم الدور الـذى يلعبـه التعليـم فـى النمـو الاقتصـادى فـى العصر الحديث يوماً بعد يوم . إذ تشير الدراسات التربويـة إلى أنـه مـع التقـدم التكنولوجى وبمـرور الوقـت يكـون علـى المدرسـة مهمـة تغيـير نوعيـة تعليـم وتدريب الخريجين بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمـل . فمـن المتوقـع ظهـور الحاجة إلى عدد معقول من الخـبراء فـى برامـج الإدارة الآليـة والميكنـة الأكـثر تعقيداً ، بجانب الحاجة إلى خبراء فى الألكترونات لاصلاح الآلات فى الفـترة المقبلة بعد ظهور الحاجة إلى أنصاف المهرة فى الوقت الحالى .

وثمة برهان يسوق "آدمز " لاثبات العلاقة الطردية الموجبة بين التعليم والنمو الاقتصادى من خلال محاولات قياس أجنبية منها اثبات كـازر Kaser اعتماد مستويات ومعدلات نمـو الانتـاج القومـى للدولـة علـى حجـم ونـوع التعليم ، كما أبرزت وجود العلاقة بين جملة نفقات التعليم وبـين الزيـادة فـى نسبة الدخل الفردى . كذلك أثبتـت مـاكليلاند Mclleland وجـود علاقـة

بين مستوى التنمية واحتياطى المتعلمين ، أو ما يمكن تسميته بالمخزون التربوى(٣٩).

وهكذا لم يعد التعليم - فى الوقت الحالى - مجرد خدمة ترفيه تقدمها الدولة للأفراد ، بل صار عاملاً هاماً فى رفع انتاجية السكان المطالبين باتقان الحد الأدنى من المهارات اللازمة للانتاج وللحياةاليومية . كذلك يصبح الاقتصاد أحد المؤشرات التعليمية ، حيث تنعكس النظم الاقتصادية على التعليم بشكل يجعل التعليم يسير وفق النظام الاقتصادى . فالتقدم الاقتصادى يؤدى إلى تقدم الخدمات التعليمية وزيادة تعقيد تكنولوجيا التعليم ، كما إن مناخ النظام الاقتصادى : الديمقراطى أو الاشتراكى يحدد مناخ النظام التعليمى(٤٠).

وعلى رجال الاقتصاد والتربية والسياسة الاستفادة من هذه البراهين ومثلها لتأييد سياسة زيادة النفقات التعليمية الرسمية .

وثمة عامل آخر يؤثر فى مستوى النمو الاقتصادى أو الانتاجية بخلاف التعليم ، هو التركيب المهنى للقوى العاملة أو حجم المهن النوعية فى مجموع القوى العاملة . فليس التغيير فى سن التعليم بكل مهنة هو العامل الحاسم فى قضية العلاقة بين التعليم والانتاجية ، فقد ترتفع الانتاجية بزيادة نسبة الفنيين فى صناعة ما ، وقد لا ترتفع بزيادة سنوات التمدرس(٤١).

وفوق ما سبق تكفى اشارة مجملة إلى دور التربية فى النمو الاقتصادى للفرد والمجتمع يوجزها عبد الله عبد الدايم فى تيسير سبل العيش - البحث العلمى - اعداد القوى العاملة والارتقاء الاجتماعى والمهنى(٤٢).

وكما يقول " جون بروباشر John S. Brubacher أن وظيفة التعليم إن لم تكن اقتصادية فى المقام الأول فهى أخلاقية وقيمية تتمثل فى التشكيل الاخلاقى والشخصى للفرد(٤٣). وهو بذلك يمثل الاتجاة الذى يتوسط الاتجاة الاشتراكى والاتجاة الارستقراطى فى النظر إلى علاقة التعليم بالعمل .

•العوائد الاقتصادية من التعليم:

يقصد بالعوائد الاقتصادية من التعليم الفوائد المادية والنقدية والعينية التى يحققها الأفراد والمجتمع من التعليم. وعلى ذلك فهناك عائد اقتصادى مجتمعى يتمثل فى التحسن أو النمو الذى يطرأ على مستوى الناتج القومى فى المجتمع عن طريق زيادة انتاجية الأفراد وجملة الاجراءات والقوانين التى تضعها الدولة للاستفادة من تعليم الأفراد. حيث إن مزيداً من عوائد التربية يترتب عليه مزيداً من الانتاجية ومن ثم مكاسب أكثر.

وقد أكد فريدريك هاربيسون وآخرون على وجود ارتباط موجب بين التعليم والدخل الفردى ، وأن الدخل يتناسب مع مستوى التعليم(٤٤). وثمة تتصنيفات أخرى للعوائد الاقتصادية الفردية أو المجتمعية هى العائد الاستهلاكى Consumption benefit وهو العائد الذى يتمثل فى حصول الفرد على خدمة تأتى ثمارها لحظة القيام بها دون استمرارها فى المستقبل ، والعائد الاستثمارى Investment Benefit وهو مجموع الخدمات التى يحص عليها الفرد طوال حياته الانتاجية(٤٥).

وفى تقدير العائد من التعليم يثبت منهج البحث العلمى طرقاً نوجزها فيما يلى(٤٦):

١- طريقة الباقى :

وتقوم هذه الطريقة على تحديد نسبة اسهام التعليم فى نمو الدخل القومى فى الدولة خلال فترة زمنية معينة ، على أساس أن النمو فى الدخل القومى للدولة يرجع إلى عدة عوامل مثل العمل ورأس المال المادى كما يرجع إلى التعليم.

وقد استخدم هذه الطريقة دينسون على المجتمع الأمريكى عام ١٩٥٧ لقياس اسهام التعليم فى نمو الدخل القومى الأمريكى ، وتوصل إلى أن ٢٠٪ من الدخل القومى الأمريكى ترجع إلى التعليم ، كما استخدمت هذه الطريقة فى دول أخرى مثل شيلى والمكسيك وغانا ونيجيريا وكوريا وثبت أن اسهام التعليم فى هذه البلدان فى النمو الاقتصادى يتراوح بين ١٠ - ٢٥٪.

٢- طريقة الإرتباطات :

وتقوم هذه الطريقة على أساس أن هناك ارتباط بين الدخل القومى والتعليم ، حيث تتم دراسة مقارنة بين زيادة النفقات التعليمية ونمو الدخل القومى ، كما حدث فى دراسة اليونسكو عام ٥٠-١٩٥٥م التى توصلت إلى أن التعليم مسئول عن زيادة قدرها ٨ر١٪ سنوياً من الدخل القومى فى العالم(٤٧).

ومن الدراسات التى استخدمت هذه الطريقة وأشهرها دراسة شولتز على المجتمع الأمريكى للإرتباط بين الدخل القومى الأمريكى والتعليم فى الفترة من ١٩٠٠م حتى ١٩٥٦م والتى أثبتت أن هناك ارتباط موجب بينهما(٤٨). وتعددت الدراسات التى اهتمت باستخدام الارتباطات بين الدخل القومى أو

معدلات القيد فى المدارس أو معدلات الطلب على التعليم ومعدلات التخرج . وقد توصلت بعض هذه الدراسات إلى أن معدلات دخول الأفراد تزايدت فى الفترة من ٥٠-١٩٨٨م بما يتراوح بين ٣٠-٨١٪ بسبب التعليم(٤٩).

٣- طريقة الأجور:

تقوم هذه الطريقة على حساب كمية الأجور أو الدخول التى يكتسبها الأفراد بسبب تعليمهم ومقارنتها بالتكاليف التى أنفقت فى التعليم. وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة قوية بين الأجور والنفقات التعليمية ، وأنه كلما زاد المستوى التعليمى للفرد زاد معدل الدخل الذى يحصل عليه. ومن أحدث الدراسات المصرية التى قامت على هذه الطريقة دراسة صلاح معوض ١٩٨٢م التى توصلت إلى أن كل سنة تعليمية تؤدى إلى زيادة دخل الفرد فى الأعمال الحكومية فى مصر. كما أثبتت هذه الدراسة وغيرها أن التعليم الابتدائى يتمتع بأكبر عائد اقتصادى فردى، وكذلك ارتفاع عوائد التعليم الفنى عن التعليم الثانوى وعوائد التعليم الجامعى عن التعليم الثانوى بنوعيه.

ولحساب العائد المباشر من التعليم بهذه الطريقة يتم مقارنة دخول الأفراد بمستويات تعليمهم أو بالتكاليف المنفقة فى التعليم أو بطرح التكاليف من جملة الدخول المكتسبة طيلة فترة الحياة الانتاجية للفرد أو بقسمتها للحصول على معدل العائد من مستوى تعليمى معي(٥٠). وواضح أن هذه الطريقة تقوم على أساس أن الدخول المكتسبة مترتبة فقط على تعليم الفرد ، كما أنها تستلزم بيانات دقيقة عن دخول الأفراد وكل هذه الجوانب تمثل نواقص بارزة فى هذه الطريقة. ولا شك أن أسلوب المقارنات الوصفية بين جداول المرتبات لأفراد القوى البشرية العاملة فى حرفة معينة بين مستويات

تعليم هذه القوى البشرية من الأساليب المناسبة الأكثر دقة. وهذه هى الطريقة التى يستخدمها البحث الحالى لملاءمتها لتحقيق أهدافه. وهى التى استخدمها بيكر فى حساب عوائد التعليم الفردية([٥١]).

وباستخدام طريقة الأجور فى حساب العوائد الاقتصادية الفردية للتعليم ، يمكن ممارسة أساليب متعددة منها :

١- أسلوب مقارنة مجموعتين متكافئتين بقدر الامكان فيما يتعلق بالسن والجنس والذكاء العام والخبرة . فيكون المتغير التجريبى هو مستوى التعليم ، وتتم مقارنة الدخول بالمستويات التعليمية([٥٢]).

٢- أسلوب الدراسات التبعية ، باختبار مدى تأثير اختلاف المستويات التعليمية ، على مستوى انتاجية الأفراد فى فترات زمنية مختلفة خلال حياتهم الانتاجية([٥٣]) .

٣- أسلوب الدراسات القبلية - البعدية ، حيث يقسم الأفراد الذين التحقوا بوظائف حديثة إلى مجموعات حسب مستويات تعليمهم ، ويمكن المقارنة بين دخول هؤلاء الأفراد ومستويات تعلمهم فى فترات زمنية مختلفة([٥٤]).

٤- أسلوب التحليل متعدد الانحدار ، والذى يعتمد على فكرة العلاقات الدالة ، وذلك فى دراسة العلاقة بين التعليم والدخل . وتستخدم هذه الطريقة ما يعرف بشكل الإنتشار أو التشتت([٥٥]). ويمكن استخدام

الرسـوم البيانيـة لتمثيـل هـذه العلاقـة بـأفضل منحنـى باسـتخدام نظريـة المربعات الصغرى .

ولعـل البـاحث يفضـل الطريقـة التـى تعتمـد علـى جـداول المرتبـات ومستويات التعليم لملاءمتها لطبيعة البحث وأهدافه.

الفصل الثالث

"سياسة الأجور فى مصر وأهم مضامينها التربوية والاقتصادية"

= سياسة الأجور فى مصر

= الأجور ماهيتها وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية.

= الأجر كمؤشر للتكلفة والعائد من التعليم.

= نظريات الأجور .

= أنواع الأجور وطرق دفعها.

= سياسة الأجور والمرتبات فى الجهاز الحكومى فى مصر .

= جهود الدولة فى اصلاح أوضاع المعلمين المالية .

= العوامل المؤثرة فى تحديد الأجور .

الفصل الثالث

"سياسة الأجور فى مصر وأهم مضامينها التربوية والاقتصادية"

- سياسة الأجور فى مصر:

يرى كثير من كتاب التنمية أن الأجور هى أداة الدولة للتوزيع العادل للدخل القومى على الأفراد بما يحقق تنمية متوازنة لجميع طبقات وفئات المجتمع وقطاعاته. ويرى البعض أن مثل هذه السياسة قد تحقق عكس الهدف المنشود ، إذ يمكث الكثيرون فى قطاعات أخرى غير حكومية ويصعب توصيل هذه الأجور اليهم.

وقد تحددت أهم ملامح قانون العمل وهيكل الأجور فى مصر مع قرارات التأميم عام ١٩٦١م والسنوات القليلة التى تلتها. وتحدد على أساسها تطبيق نظام الأجور فى القطاع العام ، كما هو مطبق فى الحكومة. ورفعت مع هذه القرارات حصة العامل إلى ١٠٪ من التأمينات الاجتماعية وحصة صاحب العمل من ٧٪ إلى ١٧٪ ، كما زيدت الأجازة الاعتيادية بأجر ، وبلغ عدد ساعات العمل متوسط ٧ ساعات يومياً ، وظلت هذه التحسينات طوال السبعينات([٥٦]).

وفى السبعينات تم الزام القطاع الخاص بالزيادة فى الحد الأدنى للأجور وتلتها زيادة فى الأجور فى صورة زيادة فى أساس الراتب وفى بدلات اضافية أخرى مثل إعانة غلاء المعيشة التى أضيفت منذ عام ١٩٧٦ .

والجدول التالى يوضح تطور الأجور النقدية للعاملين بالحكومة([٥٧]).

جدول يبين تطور الأجور النقدية للعاملين بالحكومة حتى عام ١٩٧٧م بالجنيه المصرى.

السنوات	دخل العمل النقدى		دخل العمل الحقيقى	
	متوسط الدخل النقدى	متوسط الزيادة السنوية (٪)	متوسط الأجر الحقيقى	متوسط الزيادة السنوية (٪)
١٩٦٠/٥٩	٨٥ر٥	-	٨٥ر٥	-
١٩٦٥/٦٤	١١١ر٨	٤ر٥	٩٧ر١	+٢ر٦
١٩٧٠/٦٦	١٣١	٣ر٣	٩١ر٧	-١ر١
١٩٧٥	٢١٥	٩ر٣	١٠١ر٥	+ ١ر٨
١٩٧٦	٢٤٠	١١ر٦	١٠٢ر٨	+ ١ر٢
١٩٧٧	٢٥٦ر٥	٦ر٧	٩٩ر٣	- ٣ر٥
	٦ر٥		٨٥	

ويشير الجدول إلى أن متوسط أجور العاملين فى مصر قد ارتفع خلال الخطة الخمسية الأولى بنسبة ٤و٥٪ وانخفض بنسبة ٣ر٣٪ خلال الخطة الخمسية الثانية . بينما ارتفع فى السبعينيات بشكل أكبر. وتشير الدراسات الاقتصادية إلى أن هذه الزيادة تنقلب إلى هبوط حاد بعد استبعاد الآثار التضخمية واعتبار ثبات القوة الشرائية حتى عام ١٩٧٧م. وبرغم أن البيانات الواردة تعتمد على الأسعار الرسمية التى تقل كثيراً عن الأسعار الحقيقية فى السوق فان متوسط الزيادة الحقيقية يكاد يكون معدوماً (٨٥٪).

ولم يلق توزيع الدخل فى مصر الاهتمام الذى يستحقه من الأبحاث التربوية والاقتصادية. وتعد تقديرات اوبرايت عن بعثة التجارة الانجليزية عام١٩٥٥ هى أول التقديرات الدولية للدخول الفردية فى مصر. إذ أشار التقرير إلى([٥٨]):

١- يحصل ٦٠٪من أفراد المجتمع على ١٨٪ من الدخل .

٢- يحصل ٢٠٪من أفراد المجتمع على٢٧٪من الدخل .

٣- يحصل ٢٠٪ من أفراد المجتمع على٥٥٪من الدخل .

ولعل أحدث محاولات تقدير توزيع الدخل فى مصر ما نشره البنك الدولى عن توزيع الدخل فى مصر عام ١٩٧٥ فى الريف والحضر ، وأشار هذا التقرير إلى تركز الدخل لدى ٥٪ من الأسر، وقد زاد هذا التركز مع تبنى سياسات الانفتاح والاجراءات الاقتصادية التى ساعدت على استمرار التأثير فى الدخول . هذا إلى جانب نسب التضخم المرتفعة خلال السنوات الأخيرة والتى تلتهم كل الزيادات النقدية ودخول الفئات الفقيرة والمتوسطة ، وتقلل من نسبة زيادة الدخل لدى الأسر الغنية.

وحول أحدث الاحصاءات فى دخول الأفراد فى الدول العربية ، تشير الاحصاءات إلى ارتفاع مستوى دخل الفرد بدرجات متفاوتة فى الدول العربية وخاصة فى دول مجلس التعاون الخارجى خلال الفترة ٧٤-١٩٨٣م حيث تراوح متوسط النمو السنوى بين ٢٦٪ فى الكويت، ٨ر٤ ٪ فى السعودية خلال هذه الفترة ، وتشير نفس الاحصاءات إلى أن متوسط دخل الفرد فى بعض دول الخليج يزيد عن متوسط دخل الفرد فى دول السوق الصناعية كما فى قطر والامارات والكويت التى احتل متوسط دخل الفرد

فيها المراتب الثلاثة الأولى فى العالم فى الفترة ٧٦-١٩٨٣م وهى فترة الطفرة كما يسمونها([٥٩]).

ومن أبرز مؤشرات سياسة الأجور فى مصر ارتفاع الأجور للعاملين الحاصلين على عدد أكبر من سنوات التعليم ، وهذا مؤشر خطير يربط التعليم بالأجور بشكل مباشر برغم أنه لا ينطبق تماماً على كثير من الحالات ، حيث تختلف أجور بعض العاملين لا باختلاف مستوى التعليم أو سنوات التمدرس بل باختلاف مستوياتهم الاجتماعية ومدى نفوذهم فى المجتمع.

• الأجور ماهيتها وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية:

من أقدم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التى برزت مع حركة الإنسان فى المجتمع "المهن".

والمهنة من أكثر الظواهر الاجتماعية ارتباطاً بالتغيرات الاقتصادية والتقدم التكنولوجى الذى يعايشه المجتمع. وكان من أقدم المهن فى المجتمعات الانسانية السحر والشعوذة لارضاء الأرواح والطب الشعبى. ومع تقدم الإنسان ظهر التخصص وبرز الدور الاقتصادى للمهن فى الدولة بمفهومها الحديث. والمهن بمفهومها الحديث "نشاط وظيفى يؤديه الفرد داخل البناء الاجتماعى ، تحكمه خبرات ومعارف محددة ويحدد لصاحبه مقابل مادى" أو أجر. والأجر فى اللغة عوض العمل([٦٠]).

ويذكر محمد البنا ١٩٩٦م أنه يمكن النظر للأجور من أبعاد ثلاثة هى([٦١]):

١- أنها وسيط للمبادلة Madium of Exchange حيث يُعطى الفرد الخدمة مقابل الأجر.

٢- أنها مقياس للقيمة Standard of value ، حيث يتحدد الأجر فى ضوء قيمة العمل وخطورته .

٣- أنها مخزن للقيمة Store of value ، حيث تعبر جملة الأجور عن جملة المهام المنفذة أو اللازم تنفيذها والقيام بها.

ويعرف البعض الأجور بأنها أساس التعامل والتبادل بين الناس ، وأنها أداة الوفاء بالديون ويشترط فيها أن تتميز بالقبول بين الطرفين حسب القيمة الشرائية المالية للعملة([٦٢]). وعلى ذلك فان الأجور كظاهرة اجتماعية واقتصادية أساس تكوين العلاقات بين الأفراد فى كافة البيئات ، وهى وإن لم ترتبط بمستوى التعليم - حيث تجدها بين الأميين والمتعلمين - إلا أنها داله متغيرة مع تغير مستوى التعليم وكثير من المتغيرات الأخرى مثل العمر والخبرة ونوع العمل والوزن الاجتماعى للفرد.

وهناك ما يسمى بالأجور الإسمية Nominal wage وهى ما يحصل عليه العامل بالجنية المصرى لقاء عمله فى وحدات العمل المختلفة ، وهناك المكاسب والمستحقات وهى حاصل ضرب ساعات العمل فى قيمة الأجر المستحق فى الساعة الواحدة ، والدخل وهو جملة ما يتقاضاه العامل وأسرته خلال فترة زمنية معينة (سنة غالباً) سواء ما يتسلمه من مستحقات خلال السنة من عمله ، وما يتسلمه من خارج العمل كتركة أو تأجير عمارة أو أرض زراعية إلى غير ذلك ([٦٣]).

وعلى ذلك - وكما يقول فريدريك هاربيسون - أن القوى البشرية وقوة العمل هى القاعدة الأساسية لرفاهية وغنى الشعوب وليس رأس المال المادى أو الموارد المادية ، فالإنسان هو صانع هذه الموارد المادية والمستغل الأساسى للموارد الطبيعية وكلها من أسباب التنمية الاقتصادية على المستوى الفردى والاجتماعى أيضاً. ومن هنا كانت هناك علاقة وطيدة بين البطالة وعدم توفر فرص العمل وفراغ القوى العاملة وبين معدلات الأجور السائدة فى المجتمع.

فالأجور مصدر هام لمعيشة الفرد ورفاهيته ، وهى اساس تلبية احتياجاته التى يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأسرته. كما إن الأجور التى يحصل عليها الفرد قد تؤثر على وضعه الاجتماعى ، خاصة فى الحالات التى تقاس فيها منزلة الشخص بمكاسبه المالية أكثر من مكانته فى عمله أو مركزه المهنى([٦٤]).

ويؤثر مستوى الأجور فى الاستخدام الجيد للعمالة إذا كان مستواها منخفضاً، إذ تحرم الاقتصاد القومى من الاستفادة من الخبرات المتاحة من القوى العاملة التى تفضل الهجرة والعمل فى الخارج سعياً وراء أجور أعلى. كما أن " انخفاض مستوى الأجور يحجب فرص الاستفادة من التقدم العلمى لعدم استخدام التكنولوجيا (الحديثة) ويمنع تكوين طبقات عاملة تحسن الاستفادة من هذه التكنولوجيا مما يرفع من انتاجية العمل بحيث يكون العائد أعلى من تكلفة الأجور([٦٥]).

والأجر بالنسبة للعامل المصدر الطبيعى للأنفاق على مستلزمات الحياة ، وبالتالى يلزم أن يساير مستوى الأجر الارتفاع المستمر فى مستوى الأسعار. ويحتل الأجر بالنسبة للمؤسسة نسبة كبيرة من نفقاتها تصل أحياناً إلى أكثر من ٧٠٪ كما هو الحال فى المؤسسات التعليمية.ووضع نظام عادل وكاف للأجور يعنى فهم المنظمة لمستوى الوظائف ودرجات صعوبة ومستوى المهارة المطلوبة. وبالتالى يحصل كل عامل على الأجر العادل مقابل كمية ونوع الجهد المؤدى.

وللأجور تأثير هام فى القوة الشرائية فى المجتمع مما يزيد من الرخاء الاقتصادى للمجتمع، وعادة ما تشير الأجور إلى حجم الادخار المتوقع من المجتمع – فى كل نمط استهلاكى محدد .كما تحدد الأجور حجم الضرائب المطلوبة لتمويل مشروعات الخدمات العامة فى المجتمع ، الأمر الذى ينعكس على أمن ورفاهية المجتمع.

فالأجور يمكن أن تفسد الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فى المجتمع إذا كانت غير عادلة ، أو بدون مقابل من عمل أو انتاج حقيقى ، ففى الحالة الأولى تصبح أحد مثيرات القلق الاجتماعى ، إذ تؤكد معظم الدراسات التربوية التى اهتمت بعوامل رضا القوى العاملة عن العمل ان ضعف الأجور هى من أول أسباب عدم الرضا عن العمل ، حيث جاء فى دراسة ناصف عبد الخالق ١٩٨٢ أن الأجور والتعويضات والتأمينات عوامل ثلاثة رئيسة فى رضا العاملين عن الوظيفة وفى انتاجية العمل(٦٦). كما أكدت على ذلك كثير من الدراسات الأجنبية التى ركزت على رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة(٦٧).

أما إذا كانت الأجور بدون مقابل من عمل أو انتاج حقيقى ، فانها تصبح من أسباب التضخم وغلاء الأسعار. لذا فان عبد الحميد بهجت أكد أن الأجور السائدة فى المجتمع سلاح ذو حدين ، وهى إحدى أدوات ضبط المجتمع وتنظيم حركته والعلاقات السائدة فيه(٦٨). ومن هذا العرض تتضح ماهية الأجور وأهميتها كأداة اقتصادية واجتماعية وسياسية ضابطة فى المجتمع تؤثر بشكل أو بآخر فى كفاءة العاملين ورضاهم عن العمل.

- الأجور كمؤشر للكلفة والعائد من التعليم:-

وتتفاوت الأجور فى قطاعات الدولة المختلفة ، لكنها تتمايز لصالح القطاع الخاص، إذ لازالت أجور العاملين فى قطاع التعليم أدنى من غيرها فى كثير من الحالات.

وأصبح اليوم أجر المعلم من القضايا التى يدور حولها الحوار ، كما كان قضية نزاع خلال العصور المختلفة. إذ اختلف المفكرون والفلاسفة وأهل الرأى فى قبول المعلم الأجر من عدمه.

واشتهر ممن امتنع عن تقاضى الأجور عن التعليم الفيلسوف اليونانى سقراط وقت ان كان السوفسطائيون يتقاضون أجوراً على دروسهم ، حيث كان يرى أن الفضيلة وهى العلم الحقيقى يمكن تعلمها بالتأمل ، وبالتالى لايصح أن يتقاضى فى العلم أجراً عنها.

واعتبر ابن خلدون مهنة التعليم وسيلة لكسب الرزق ، وجعل هدف التعليم إحتراف المهنة للارتزاق بها. كما اعتبر التعليم صنعة من الصنائع. وأجاز القابس أخذ الأجر على التعليم بما فيه تعليم القرآن الكريم.

وكان أول القرن الخامس الهجرى (الحادى عشر الميلادى) مع شيوع تقاضى الأجر أو الراتب للفقهاء أو المعلمين ، وأصبحت خطوة تحديد أجر أو راتب المعلم خطوة تاريخية ، بدأ معها التدخل فى شئون التدريس من قبل الخلفاء والأمراء تكريماً وتشجيعاً لهم على التفرغ للدرس والتدريس. وكان أكبر راتب للمعلم فى هذه الآونة ما فرضه العزيز عثمان للحسن بن الخضير فى مصر زمن الحروب الصليبية وهو ستين ديناراً ومائة رطل من الخبز وخروف وشمعة كل يوم. وكان أقل راتب لمعلم التفسير بالقبة المنصورية وهو أربعون درهماً شهرياً بما يساوى ثلاثة دنانير مصرية.

وتعانى الأجور فى قطاع التعليم فى الآونة الحالية من انخفاض ملحوظ بمقارنتها ببعض مجالات العمل الأخرى . هذا برغم الجهود التى تبذلها الدولة للرفع من شأن المعلم وتحسين أوضاعه المادية.

وتمثل الأجور جزءاً كبيراً من الانفاق على التعليم ، وهى من أبرز مدخلاته ، والتى من أهمها الإرادة السياسية الملتزمة بالدور المحرك للتعليم ومنها أيضاً الوفاق الوطنى حول أهداف التعليم وسياسته وتوزيع عرض دون أن تستأثر بها شرائح اجتماعية معينة ، هذا بجانب الجهود الشعبية والذاتية والمعونات الأجنبية. وتصل نسبة الأجور إلى ٨٥٪ من جملة الانفاق الجارى فى الموازنة ، بينما يصل الباب الثانى والمتضمن الانفاق على مستلزمات سلعية

وخدميـة إلى حـوالى ١٥٪(٦٩). ان النظـرة إلى الأجـور كمؤشـر للقيمـة الاقتصادية من التعليم تستلزم أن تتحدد أولاً الفلسـفة التـى تسـير عليهـا هـذه النظرة ، هل هو تعليم للنماء أم للبقاء أم للسبق ؟ فإذا كان التعليم للنماء ركز علـى الاهتمـام بزيـادة الانتـاج ، وإذا كـان التعليـم للبقـاء ركـز علـى توفـير الاحتياجات الدنيا للفرد والمجتمع ، وإذا كان التعليم للسبق ركز على ما ركـز عليه للنماء مع الوقـوف عنـد الأطـراف الأماميـة فـى العلـوم والتكنولوجيـا ، ويذكر حلمى مراد أن الاختيار الوحيـد المـتروك للتعليـم المصـرى هـو التوجـه للتخطيط من أجل البقاء(٧٠).

ولا زالـت الأجـور والرواتـب فـى حقـل التعليـم مـن أبـرز أولويـات التحرك صوب المستقبل فى آمالنا القريبة والبعيدة لاصلاح الأوضاع التعليميـة ضمن استراتيجية التعليـم المصـرى ، حيـث يذكـر دكتـور/ حـامد عمـار أنـه "مسـتقبل التعليـم مرهـون بكـم التعليـم ونوعـه اعمـالاً بالشـعار الاقتصـادى التعليمى "ادفع الآن أرخص من أن تدفع فـى المسـتقبل"(٧١). وبعبـارة أخـرى فان هدف التربية يجب أن يتجـه نحـو صناعـة البشـر الذيـن ينتجـون الاقتصـاد وليس العكس.

وتنقسم العوائد التعليمية إلى نوعين : عوائد مادية وأخـرى اجتماعيـة وثقافية للفرد والمجتمع. وقد أشـار البـاحث فـى الصفحـات السـابقة إلى أهـم طرق حساب النـوع الأول من هذه العوائد وكانت الأجور المادية أبـرز وأهـم هذه الطرق .

وعلى ذلك فان الاتجاه السائد فى دراسة العائد من التعليم يقوم على حساب الدخول أو الأجور التى يتقاضاه الخريج فى سوق العمل والتى غالباً ما يحددها العمل أو أصحاب المشروعات الانتاجية . ومن ثم تصلح الأجور كأساس لتحديد القيمة الاقتصادية لتعليم الفرد .

وقد توصلت دراسات عديدة إلى بعض العوامل التى تؤثر فى أجور العاملين وكان التعليم فى مقدمة هذه العوامل ، بجانب عوامل أخرى : مثل مستوى التدريبات الفنية والخبرات المهنية لدى الأفراد بجانب نوع المهنة التى يزاولونها باعتبار أن هناك بعض الحرف أو المهن تتيح فرصة أجور أكبر لأفرادها بالمقارنة بحرف أو مهن أخرى فى سوق العمل(٧٢) . كما أكدت دراسات أخرى أن التعليم يسهم فى الارتفاع بمستوى الأجور لدى الأفراد . وأن مستوى الأجور يتوقف على مستوى التعليم ونوعية التدريب وطبيعة المهارات التى اكتسبها الفرد خلال المراحل التعليمية المختلفة (٧٣).

وتستخدم الأجور أيضاً كمؤشر للنفقات التعليمية ومدى السخاء فى الانفاق على التعليم أو غيره من الخدمات فى المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة . وقد بلغت جمله الاعتماد الجارية المخصصة (الباب الأول والثانى) لمرحلة التعليم الأساسى فقط فى مصر عام ١٩٨٦/٨٥م – ر٦٧٧ مليون جنيه ، ارتفعت بنسبة ٥٠٪ عام ١٩٨٩/٨٨م ، وذلك من جملة النفقات التى بلغت ١٣١٣ مليون جنيه على التعليم العام فى ٨٨٪ ١٩٨٩ . وبرغم هذا ظلت الزيادة الكبيرة فى كثافة الفصول وانتشرت ظاهرة الفترات الثلاث فى كثير من المدارس الحكومية . ويشتمل البابان الأول

والثانى على المرتبات والأجور والمصروفات والمكافآت ويمثل هذا الجانب في ميزانية ١٩٨٩/٨٨ نسبة أكبر من ٧٥ ٪ ([٧٤]).

وتسجل الدراسات الاقتصادية أن الزيادة التلقائية فى رواتب وأجور المعلمين من أهم عوامل زيادة النفقات التعليمية ، وأن "جملة الأجور والرواتب فى زيادة مستمرة حتى ولو لم يحدث تغيير فى هيكل المرتبات" ، وذلك بتحريك فئات الأجور إلى أعلى وزيادة العلاوات السنوية وغيرها([٧٥]). ولاتزال الضغوط التى تشجع زيادة الاستثمار الحكومى فى التعليم مثل زيادة الطلب على التعليم بعد الايمان المتجدد بأهميته وزيادة الحاجة لمزيد من الكوارد مع الايمان بمبدأ مجانية التعليم .

وتعد الأجور مؤشراً يعبر عن قيمة المهنة للمجتمع . حيث تشير بعض الدراسات ان دخل الطبيب فى الولايات المتحدة يصل إلى خمسة أضعاف متوسط الدخل ، بينما يصل إلى عشرين ضعفاً فى الهند . ويرجع البعض ذلك إلى تميز هذه المهنة بمكانة سياسية واجتماعية خاصة. وبالتالى فانه مع استمرار هذه المزايا وزيادة اقبال الشباب على هذه المهنة فسوف تأخذ البطالة فى هذه المهن فى الظهور . كما هو حادث فى مصر حالياً فى مهن الهندسة والصيدلة وطب الأسنان والبيطرة. ومع البطالة تنخفض الأجور حسب النظرية الاقتصادية التى ترى أن هناك علاقة عكسية بين عرض العمل والدخل. وترى هذه النظرية أيضاً أن استمرار البطالة يؤدى لنقصان الاقبال على التخصصات التى تعانى من البطالة([٧٦]). ومن ثم تقل البطالة وتعتدل الأجور.

• الأُجور في الإسلام:

يعرف الاقتصاديون المعاصرون الأجور بأنها عائد العمل أو المدفوعات التى تدفع نظير ما يؤديه العامل من خدمات. ويسبغ الإسلام قدسية على الوفاء بأجر العامل لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بى ثم غدر ، ورجل باعَ حراً ثم أكل ثمنه ، ورجل استأجر أجير فاستوفى منه و لم يعطه أجره".

وقد حرم الإسلام الأجر إلا فى عمل مشروع ومباح يتفق مع مصالح الناس . حيث حرم أجر صاحب القرعة التى هى شقيقة الازلام وضاربة الحصا والعرّاف. وحرّم الإسلام أن ينال العامل أجراً بدون عمل.

كما أوصى الإسلام بفورية مكافأة الأجير. فالمكافأة أكثر وقعاً وأثراً فى الحفز على العمل. والإسلام يمنع أن يقاسم أحد أجر الأجير كالوساطة فى مجال العمل . ويتضح ذلك فى قول الرسول "صلى الله عليه وسلم" ﴿إياكم والقسامة ، قلنا وما القسامة ؟ قال : الرجل يكون على طائفة من الناس ، فيأخذ من حظ هذا وحظ هذا﴾ . وبالتالى فالإسلام يحرم السمسرة والوساطة فى مجال العمل .

و لم يترك الإسلام تحديد الأجر لاستغلال أو سيطرة صاحب العمل الذى قد يضر بالعامل ، لكنه حدد الحد الأدنى لكفاية الأجر وهو ضمان لكفاية المطعم والملبس والمأكل ، بالاضافة إلى إمكانية الزواج للعفاف ، والانتقال من وإلى العمل ، بجانب استخدام خادم أيضاً لمن تقتضى مراكزهم الاجتماعية ذلك ، وبالتالى فان الأجور فى الإسلام تقوم على نظرية الكفاية

للعامل ، بينما تقوم الأجور فى الدول الرأسمالية على قانون العرض والطلب . فاذا ما تركت الأجور للعرض والطلب فانها كثيراً ما تنخفض لا عن حد الكفاية فحسب ، بل عن الحد الأدنى اللازم للوفاء باحتياجات العامل الضرورية ، أو ما يسمى بأجر الكفاف(٧٧).

وقد أشار ابن خلدون فى مقدمته أن العمل يجب أن يكون أساس المنفعة والأجر ، كما أوضح العلاقة بين الأجور والأسعار بأن زيادة الطلب على خدمات العمل تؤدى إلى ارتفاع الأجور ، وأن الرخص المجحف يضر بالمحترفين ، وكذلك الغلاء المفرط ، وعلى ذلك فإن ابن خلدون كان سباقاً للاهتمام بنظرية الأسعار وفكرة العرض والطلب فى فصلين من مقدمته هما : "أسعار المدن" ، "أرخص الأسعار".

- نظريات الأجور:

وقبل الحديث عن العلاقة بين التعليم والأجور ، يرغب الباحث فى الاشارة إلى ما يمكن تسميته بالأصول النقدية للتربية ، وهى التى يقصد بها تأثير تأرجح قيمة النقد ومعدلات الأسعار النقدية على تقديم خدمات تعليمية أفضل . فارتفاع الأسعار يؤدى إلى خفض قيمة النقود.

وهناك عدد من النظريات التى تفسر نظام الأجور ، غير أنه نتيجة للتعقيد والتشابك فى علاقات الأجور ومتغيراته ، فان نظرية واحدة كافية لتحديد نظام أجرى فى مجتمع معين ، خاصة مع تغير الظروف الاقتصادية والسكانية فى المجتمع. ولهذا فان معرفة هذه النظريات والالتزام بواحدة أو

أكثر منها يفيد فى تفسير الظواهر المرتبطة بقضية الأجور فـى جوانـب العمـل التربوى والاجتماعى.

١- نظرية الكفاف :

بَلوَر هذه النظرية الاقتصادى البريطانى ريكـاردو (١٧٧٢-١٨٢٣). وطبقاً لهذه النظرية فان الأجور الحقيقية إذا زادت عمـا يكفـى لمجرد الكفـاف فان عدد العمالة سيزداد بنسبة أكثر من نسبة تزايد الغذاء وبقية الضـرورات ، ويترتب على هذا زيادة الأسعار. وسيؤدى هذا بالعكس إلى انخفـاض الأجـور مرة أخرى إلى مستوى الكفاف ولهذا تـرى هـذه النظريـة أن التحسـين الـذى يمكنه أن يطرأ على الأجور لا يمكن أن يكون إلا وقتيا(٧٨).

وكما هو واضح أن هذه النظرية تلغى رغبـة وميـل الأفـراد لتحسـين مستوياتهم المعيشية والطموح الفردى والمجتمعى للحيـاة فـى مستوى أفضـل. وتقلل من أثر التعليم فـى أحـداث عمليـة التنميـة الاقتصاديـة علـى المستويين الفردى والاجتماعى. وترفض هذه النظرية إرادة الأفراد فى اختيار نوع العمل وترى أن بمجرد اختيار العمل يعنى أن يتقاضى الأفراد الأجر الذى يكفيهم.

وتتحدد الأجور وفقاً لهذه النظرية علـى أسـاس التفـاعل بـين العـرض والطلب ، فإذا زاد العرض على الطلب أدى ذلك إلى انخفاض الأجور ، وهذا هو واقع الأجور فى ميادين العمل حالياً ، خاصة بين المعلمـين. فـالعرض مـن المؤهلين لشغل الوظائف المختلفة فى ميـدان التربيـة والتعليـم يفـوق الطلـب ، ولهذا فـان الأجـور أصبحـت منخفضـة عـن مستوى الكفـاف الـذى يسـميه ريكاردو.

٢- نظرية مخصص الأجور:

يرى جون ستيوارت ميل (١٨٠٦-١٨٧٣) أنه يوجد فى أى بلد فى المدى القصير قدراً مخصصاً للأجور. وهذا القدر جزء من رأس المال المكون من المدخرات والأجزاء الأخرى الباقية من رأس المال مطلوبة لتغطية إستهلاك الآلات الموجودة وبقية أدوات الانتاج والتوسعات الضرورية ولدفع أجور الادارة. والقدر المخصص للأجور يقسم على جملة العاملين ، ولا يمكن أن يزيد بمجموع أجورهم عن هذا القدر.

وترتب على هذا أنه إذا نجح العمال فى إحدى الصناعات فى الحصول على قسم أعظم من القدر بزيادة أجورهم - بفضل كفاح النقابات أو الظروف الاقتصادية المواتية لهم - فانهم يفعلون ذلك على حساب بقية العمال الذين ستسقط أجورهم . وترى هذه النظرية أن الأجور لا تزيد إلا بزيادة رأس المال ولا تقل إلا بهبوط عدد العمال([٧٩]).

وكما هو واضح فان نظرية مخصص الأجور ترى أن الأجور تدفع من القدر المخصص لها فى الميزانية ، فاذا أرادت وزارة التربية والتعليم مثلاً زيادة أجور العاملين فيها إما أن تزيد من الميزانية المخصصة أو أن تقلل من عدد العاملين فيها ، وتشير النظرية إلى دور النقابات فى تحديد الأجور وتغييرها . ولم تحدد النظرية عوامل تغيير أخرى للأجور ولم تشر إلى دور التعليم فى تحديد الأجور.

٣- نظرية التساوم:

ترى هذه النظرية أن هناك حد أعلى وحد أدنى لمعدلات الأجور ، وأن الأجور يتحدد عملياً بين هذين الحدين ، ويتوقف الأجر بين هذين الحدين على قوة التساوم بين فريق صاحب العمل وحاجته الملحة للعمال وفريق العمال وحاجتهم لقبول العمل حتى يمكنهم الحصول على الأجور واشباع متطلبات الحياة(٨٠).

والأجور وفقاً لهذه النظرية تحدد بمدى حاجة صاحب العمل للعمالة ، والحد الأعلى ومدى أضرار العمال لقبول الوظائف حتى يمكنهم الحصول على الأجور واشباع حاجات الحياة ، فاذا طلبت مثلاً وزارة التربية والتعليم عمالاً ومتخصصين من معلمين واخصائيين اجتماعيين أو نفسيين وأمناء معامل ومشرفين نشاط وعمال خدمات فانها ستجد المرشحين لهذه الوظائف بأعداد هائلة خاصة مع زيادة تعداد السكان وزيادة أعداد الخريجين من التعليم ،وعلى ذلك من المتوقع أن تكون الأجور ضئيلة.

٤- نظرية القوى الشرائية :

يتوقف الازدهار الاقتصادى وزيادة الانتاجية وتقدم الصناعة على وجود طلب كاف يكفل ببيع المنتجات بأسعار تكفى لأرباح معقولة . وجزء كبير من المنتجات يستهلكه العمال وذويهم ، وإذا كانت أجورهم عالية فان طلبهم سيكون كبيراً. وإذا كانت أجورهم وبالتالى قوتهم الشرائية ضئيلة ، فان قدراً من السلع سيظل دون بيع. وسيؤدى ذلك إلى تخفيض الانتاج وبالتالى يزداد معدل البطالة فى المجتمع(٨١).

والأجور تبعاً لهذه النظرية تؤثر فى القوى الشرائية فى المجتمع. وهذا ما نلاحظه فى حياتنا اليوم ، فالفرد الذى يتمتع بأجور عالية أو براتب كبير نلاحظ أن قدرته عالية على شراء مستلزماته بأعلى الأسعار وشراء كافة المنتجات فيشترى يارة حديثة بدلاً من سيارة قديمة ويختار قطعاً جميلة من الموبيليا فى منزله بدلاً من أخرى قديمة قد تؤدى نفس الوظيفة. أما إذا كانت الأجور ضئيلة فان جزءاً كبيراً من المنتجات سيبقى فى السوق بدون بيع ، وسيؤدى ذلك إلى تخفيض الانتاج وبالتالى يبدأ مؤشر البطالة فى التزايد ، وهنا تلتقى نظرية القوى الشرائية مع النظرية السابقة التى تربط بين الأجور ومستوى البطالة فى المجتمع.

٥- نظرية العرض والطلب (نظرية التوازن فى هيكل الأجور):

وهى نظرية تبحث فى وسائل تحديد مدى التباين فى مستويات الأجور لمجموعات العمال المستخدمين فى المشاريع الاقتصادية المختلفة. وترى هذه النظرية ضرورة أن تتوازن الأجور بين قوتين :-

١- الحد الأدنى للوضع الاجتماعى الذى تعيشه القوى العاملة.
٢- الحد الأقصى الذى له علاقة بمستويات الأرباح التى يسعى المنتج لتحقيقها.

وترى هذه النظرية أن انخفاض قيمة الأجور قد يؤدى إلى زيادة معدلات التوظيف أو لزيادة الطلب على العمل، وبالتالى تتفاقم مشكلة البطالة ، حيث يبحث عن العمل كل من لديه فرصة عمل لا تكفيه ، ومن ليس لديه فرصة عمل بتاتا([٨٢]).

وكما هو واضح ، تلتقى هذه النظرية مع نظرية الكفاف فى الحد الأول ونظرية المساومة التى سبقت الاشارة إليها. فأجور العمال لا تزيد فتسبب خسارة لصاحب العمل ولا تخل بمتطلبات العمالة فى نفس الوقت للحياة الكريمة.

٦- النظرية النقدية:

وتمثل هذه النظرية اتجاه فى تفسير الأجور والعلاقات النقدية بين الناس . ولهذا الاتجاه عدة آراء فى تفسير هذه العلاقة([٨٣]). أسس هذا الاتجاه الاقتصادى الأمريكى فيشر. والاقتصادى الانجليزى مارشارل وزملاؤه .

أ- الموقف الأول :

يرى هذا الموقف أن فى كل مستوى من الأجر يحتفظ الناس بقدر من النقود (المدخرات). ونقطة البداية فى تحليل فيشر هنا هى ما أسماه بسرعة التداول النقدى ع التى تساوى الدخل م ك مقسوماً على كمية النقود (ن) أى أن :

$$\text{ع} = \frac{\text{م ك}}{\text{ن}} \Leftarrow \text{م ك} = \text{ع} \times \text{ن}$$

$$\text{أى} \quad \text{سرعة التداول النقدى} = \frac{\text{الدخل النقدى}}{\text{كمية النقود}}$$

والمعادلة بعد تحويلها تعنى أن كمية الانفاق المالى م ك تساوى حاصل ضرب مستوى الأسعار ع مضروباً فى حجم المبادلات ن . وذكر فيشر أن الناس يحتفظون بالنقود التى تمكنهم من تحويل نفقاتهم فى ضوء الوعى الاقتصادى لديهم. وتفسر هذه النظرية الأجور فى ضوء التغير فى كمية السيولة النقدية لدى صاحب العمل ، وتربط هذه النظرية مستوى الأسعار مع التغير فى كمية السيولة المالية ، وهذا ما أكده الباحث فى دراسة سابقة حول ظاهرة التضخم الاقتصادى فى مصر والتى قرر فيها أن الأسعار تزداد بزيادة كمية السيولة المالية لدى الأفراد([٨٤]).

ب- الموقف الثانى:

يقرر هذا الموقف أن الطلب على النقود دالة فى الدخل النقدى . أى يتأثر بالدخل النقدى . بمعنى أن الأجور يزداد الطلب عليها بزيادة مدخرات الأفراد. وفى حالة التوازن تتساوى كمية النقود التى يحتفظ بها الناس مع كمية الأجور المطلوبة.

ج- الموقف الثالث:

يهتم هذا الموقف بالعلاقة بين الأجور والمعاملات الاقتصادية فى المجتمع. ويرى أن للأجور قيمة فى زيادة علاقات التبادل بين الناس ، وأن ترابط الطلب على الأجر بمستوى المعاملات الاقتصادية فى المجتمع. خاصة وأن الأجور هى فى ذاتها مخزن للقيمة من العمر .وهنا نجد أن الفرد الأكبر فى دخله يستطيع أن ينجز معاملات أكثر فى المجتمع ، وقد سبق بهذا الرأى البعض فى العرض السابق.

٧- النظرية الكينزية فى تفسير الأجور:-

أثار كينز قضية التوظيف والعمالة والأجور فى نظريته ، وذهب إلى أن الطلب على الأجور يتحدد فى ضوء ثلاث دوافع.

أ -دوافع المعاملات:

حيث ينتظر العامل الأجر لمواجهة نفقاته اليوميه ، وأن المعاملات اليومية للعامل تتناسب مع أجره.وهذا ذهب إليه أصحاب النظرية النقدية التقليدية .

ب - دافع الاحتباط والحذر :

فالعامل لاينتظر الأجر للانفاق على متطلباته فقط ، ولكنه يطلب الأجر للأحتفاظ منه لمواجهة ما قد ينشأ من حاجات غير متوقعة. فى إصلاح سيارة أوبعض الأجهزة المنزلية أو فى العلاج أو لمواجهة أى حدث مفاجىء أو لمواجهة الاحتياجات اليومية وقت انخفاض مستوى الدخل إن كان موسمياً.

ج- دافع المضاربة:

حيث يوفر بعض الناس جزءاً من دخولهم للاحتفاظ بها وشراء مستلزماتهم عندما ينخفض سعرها افتراضياً . أو بشراء أغراض تم بيعها بسعر أكبر. وهذا ما يقصد بالمضاربة. والحقيقة أن تفسير كينز للأجور والرغبة فى زيادتها فى ضوء الدوافع السابق الاشارة اليها تفسير عصرى ومناسب .

• أنواع الأجور وطرق دفعها:

توجد أشكال متعددة لدفع الأجور ، لكنها تتمايز إلى نوعين(٨٥) :

١- الأجور السلعية :

وهى واحدة أو أكثر من السلع التى تمثل قيمة بين الأفـراد ، ويعـرف هذا النوع من المعاملة بأسلوب المقايضة ، وقد أدى هذا النوع مـن المعـاملات إلى ظهور الكثير من المشـاكل بسبب عـدم التجـانس بـين وحـدات السـلع ، حيث يختلف الماعز من وحدة لأخرى من حيث الوزن والعمر والصحة العامـة ونوع الطعام. فيحدث أن يكتشف من عمل عملاً أن أجره من الماعز مـا هـو إلا خدعة من صاحب العمل . فقد كـان أجـره اعجـف الـرووس مـن المـاعز وليس اسمنها. هذا بخلاف استحالة الاحتفاظ بهذا الأجر مدة طويلة خوفاً مـن ضياعه بالأوبئة.

٢- الأجور النقدية - السلعية:

استخدم الانسان النقود المعدنية للتغلـب علـى مشـكلات المقايضـة ، باعتبـار أن النقـود تتميز بالتجـانس واليسـر فـى الاسـتخدام ومقاومـة التلـف والتآكل والاستقرار فى قيمتها نسبياً مع الندرة النسبية. فاستخدمت كل دولة عملة تناسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية ، وفضل البعض الذهب والفضة كنقود معدنية . فكانت قيمتها تعادل مقابلاتها كسلعة. سـاد هـذا الاسـلوب فى نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشـرين ، وأصبحـت هـذه النقـود اليوم من معروضات المتاحف .

٣- الأجور النقدية :

استخدمت الأجور النقدية المعروفة اليوم خشية ضياع النقود المعدنية النفيسة أو سرقتها. كما استخدمت الصكوك لتحل محل النقود ، مع ترك النقود عند أمناء أو صيارفة . وأصبحت هذه الصكوك هى العملات الورقية المعروفة ، وسميت عند رجال الاقتصاد بالنقود الورقية النائبة. لأنها تتحول إلى نقود عند الطلب بنسبة ١٠٠٪ بمجرد طلب التحويل.

ولعل هذا العرض لأنواع الأجور يلقى الضوء على أشكال العوائد الاقتصادية التى يدرها التعليم على أصحابه. مما قد يغير النظرة للأجور النقدية كمؤشر للعوائد الاقتصادية والاجتماعية من التعليم.

وهناك عدة طرق لدفع الأجور ، يمكن إيجازها فيما يلى :

١- طريقة الأجر الزمنى :

وهى أن يدفع الأجر مقابل العمر عن فترة زمنية معينة ، كان تكون ساعة - يوم - أسبوع - شهر - سنة. وفى هذه الحالة يحدد لكل وحدة زمنية مقابل مادى يعبر عن مسئوليات الفرد مع الشروط اللازمة لشغل هذه الوظيفة من تعليم وخبرة وتدريب([٨٦]).

ويُتبَع هذا الأسلوب حينما يصعب تحديد مستوى قياسى للعمل ، ويصعب التعبير الكمى عن العمل خاصة فى وظائف الإدارة والوظائف

المكتبية . وكما هو واضح أن الأجور لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم تدفع بهذه الطريقة.

٢- طريقة الأجر بالانتاج:

ظهرت هذه الطريقة مع نظام الانتاج الحرفى ، حيث كان الحرفى يدفع لمساعديه مقابل الوحدات التى قاموا بانتاجها. ويعتبر فريدريك تايلور أول من أدخل هذه الطريقة فى المؤسسات الانتاجية الكبيرة حتى يشجع العاملين على مزيد من الانتاج ضمن أساليب حركة الإدارة العلمية التى ارتبطت باسمه.

٣- الحوافز والمزايا الاضافية:

يتحدد السلوك الإنسانى بسبب معين وهدف يسعى الفرد لبلوغه ثم قوة دفع توجهه بعد أن تثيره وتسهم فى توجيهه إلى تحقيق الهدف. وما الحوافز إلا وسائل الاشباع المتاحة أو الأدوات التى يتم بموجبها الاشباع. أو هى مجموعة الظروف التى تتوفر فى جو العمل وتشبع رغبات الفرد الذى يسعى لاشباعها عن طريق العمل .

والحوافز عوامل تدفع العاملين فى الوحدة الانتاجية إلى العمل بكل قواهم لتحقيق الأهداف المرسومة. ومن الحوافز ما هو سلبى أو إيجابى. فالحافز السلبى يتمثل فى خوف العاملين من العقاب والتهديد ، والحافز الايجابى يتمثل فى كل ما ينمى روح للابداع والتجديد فى العمل من أمور مادية أو أدبية.

ومن المعلوم أن الحوافز منها ما هو مادى ومنها ما هو معنوى . فالحوافز المادية هى التى تشبع حاجات الفرد المادية ، كالأجور والعلاوات السنوية والزيادة فى الأجور لمقابلة الزيادة فى نفقات المعيشة . ومن هذه الحوافز المكافآت والأجور التشجيعية والعلاوات ، والأخيرة منها ما هو دورى ومنها ما هو استثنائى.

والحوافز المعنوية هى الحوافز التى ترضى الحاجات الذاتية للإنسان بجانب إشباعها للحاجات الاجتماعية التى تزيد من تماسك العاملين وشدهم نحو العمل(٨٧).

ومن الحوافز المعنوية أيضاً الترقيات وما يصحب هذه الترقيات من نمو فى المركز الاجتماعى والمادى للفرد. وهذه الترقية قد تتم بالأقدمية الصرفه أو بالاختيار فى ضوء كفاءة العامل وسلوكه فى العمل(٨٨).

والمزايا الإضافية هى مبالغ نقدية أصبحت فى الواقع جزءاً أساسياً من دخل الفرد. ومن هذه المزايا(٨٩).

١- المزايا الإضافية الناتجة عن مكافآت الوقت الاضافى وأيام العطلات الرسمية ومكافأة الأعمال الخطرة .

٢- المزايا الناتجة عن مكافأة الوقت الذى يعمل فيه العامل مثل أيام العطلات والأجازات وفترات الراحة والغذاء والأجازات المرضية وغيرها.

٣- المزايا الخاصة بالخدمات التى تؤمن حياة الفرد ضد أخطار ومشاكل الحياة مثل التأمين على الحياة وضد الحوادث والعلاج الطبى والمعاش وغيرها.

٤- مزايا خاصة بالخدمات الشخصية والترفيهية مثل تقديم قروض ووجبات رخيصة وتقديم مساعدات عائلية فى بعض المناسبات مثل الوفاه والزواج وإقامة الحفلات والرحلات الترفيهية وغيرها.

وعلى ذلك فان جملة ما يتقاضاه العامل من أجور فى أى مجال سواء فى وزارة التربية والتعليم أو فى المواقع الانتاجية باختلاف أنواعها منها ما هو مادى ظاهر من أساس الراتب والمكافآت والعلاوات السنوية والأجور التشجيعية ، وما هو معنوى أو ما يعرف بالأجور الاجتماعية وهى الخدمات الاجتماعية التى ينتفع بها العامل .

وحول مستوى الأجور فى مصر تشير بعض الدراسات إلى إنخفاض مستوى الأجور المادية والاجتماعية نظراً لارتفاع الأسعار إلى المتوسط العام للمنطقة العربية. وهذا هو السبب وراء إنخفاض مستوى المعيشة فى مصر بالمقارنة مع جيرانها الشقيقات. فقد أثبتت الدراسات أن ٢٠٪ من أسر العاملين فى المؤسسات الانتاجية فى مستوى منحط ، وأن ٧ر٢١٪ فى مستوى دون المتوسط وأن ٢٠٪ فى المتوسط ، وأن ٣ر١٣٪ فو المتوسط ، ٢٥٪ فى مستوى حسن . الأمر الذى يوضح الانخفاض الشديد بالأجور فى مصر وعدم كفايتها للوفاء بمستلزمات العمل أو الوصول إلى مستوى الكفاف الذى تحدثت عنه بعض النظريات فى الأجور.

والنظام الجيد للأجور والمرتبات يكون قادراً على تحقيق الأهداف التالية(٩٠).

١- أن تسهم فى تحقيق الجاذبية للعمل خاصة بالنسبة للعاملين الجدد .

٢- تحقيق الرضا والاقناع بمعدلات الأجور وتقليل الرغبة عند التخلى عن العمل إلى أقصى حد ممكن .

٣- أن يتمكن من مكافأة الأداء الجيد بالمؤسسة .

ولا شك أن الهيكل الإدارى المعمول به فى مصر يتطلب الكثير من الاصلاحات فى ضوء القوانين التشريعية المعمول بها.

سياسة الأجور والمرتبات فى وحدات الجهاز الحكومى فى مصر:

تحاول الحكومة مستمرة وجادة فى تحسين معدلات الأجور فى مصر ، وتبرر هذه المحاولة عند التعرض لأهم القوانين التشريعية الخاصة بأجور العاملين فى الجهاز الحكومى.

ففى ظل قانون العاملين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ قسم كادر المرتبات إلى أربع كادرات وقسم كل كادر إلى مجموعة من الدرجات. ولكن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤م عدل عن الكادرات الأربعة . السابقة ، ووضع كادراً واحداً لجميع الوظائف يتكون من اثنى عشر درجة (بالإضافة إلى درجتى وكلاء الوزارات والممتازة) . واستمر الحال على ذلك إلى أن صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١م والذى أخذ بنظام المستويات بدلاً من نظام الدرجات والذى كان معمولاً به من قبل ولقد حدد هذه المستويات بأربع مستويات هى : الثالثة والثانية والأولى ومستوى الإدارة العليا ، وقسم كل منها إلى ثلاث فئات وظل هذا القانون معمولاً به إلى أن صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨م والذى تضمن نظاماً جديداً للأجور ، حيث نصت

المادة ٤٢ منه بأن "تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف وفقاً لما ورد فى الجدول المرفق. ونصت المادة ٤١ بأنه " يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة بدرجة وظيفته التى يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول المرفق بحيث ألا يتجاوز الأجر المقرر لدرجة الوظيفة ، وتستحق العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

ويوضح الجدول التالى مضمون النظام الجديد للأجور بالمقارنة بمضمون القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١م .

مضمون النظام الجديد للأجور فى مصر

الفئات الوظيفية وفقاً للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٩٧م			درجات الوظائف وفقاً لقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨م		
المستويات	الربط المالى للمستوى والفئات الوظيفية	درجات الوظائف	الأجر السنوى	العلاوة السنوية	نسبة الترقية بالاختيار
ممتازة (وكيل وزارة)	جنيه ٢٠٠٠ (ربط ثابت)	وكيل أول	جنيه ٢١٠٠ (ربط ثابت)	-	-
عالية (وكيل وزارة)	١٤٠٠ - ١٨٠٠	وكيل وزارة	١٥٠٠ - ٢٠٤٠	٧٥	١٠٠٪
مدير عام	١٢٠٠ - ١٨٠٠	مدير عام	١٣٢٠ - ١٩٢٠	٧٢	١٠٠٪
المستوى الأول ٥٤٠ - ١٤٤٠	٨٧٦ - ١٤٤٠	الأولى	٩٦٠ - ١٦٨٠	٦٠	١٠٠٪
	٦٨٤ - ١٤٤٠	الثانية	٦٦٠ - ١٥٠٠	٤٨ ثم ٦٠ إبتداء من ٨٧٦	٥٠٪
	٥٤٠ - ١٤٤٠				
المستوى الثانى ٢٤٠ - ٧٨٠	٤٢٠ - ٧٨٠	الثالثة	٣٦٠ - ١٢٠٠	٢٤ ثم ٣٦ إبتداء من ٤٤٠ و ٤٨ إبتداء من ٦٦٠	٢٥٪
	٣٣٠ - ٧٨٠				
	٢٤٠ - ٧٨٠				
المستوى الثالث ١٤٤ - ٣٦٠	١٨٠ - ٣٦٠	الرابعة	٢٤٠ - ٩٠٠	١٨ ثم ٢٤ إبتداء من ٣٦٠	٢٠٪
	١٦٢ - ٣٦٠	الخامسة	٢١٦ - ٧٢٠	١٢ ثم ١٨ إبتداء من ٢٤٠	١٠٪
	١٤٤ - ٣٦٠	السادسة	١٩٢ - ٥٤٠	١٢ ثم ١٨ إبتداء من ٢٤٠	-

ونلاحظ من الجدول السابق أن هناك تغييراً فى نظام الأجور المطبق وينحصر هذا فى استبدال مستويات الوظيفة بالدرجات الوظيفية كما كان معمولاً به فى ظل القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤م ، ولكن الفارق فى عدد الدرجات ، حيث حددت الدرجات فى ظل القانون ٤٧ بست درجات فقط (إضافة إلى ثلاث درجات فى مستوى الوظائف العليا) بينما كانت اثنى عشر درجة (بالاضافة الى درجتى وكلاء الوزارة والممتازة) فى ظل القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤م .

ومن التغيرات الأخرى التى حدثت فى نظام الأجور الجديد هو الزيادة فى معدلات الأجور (فى أول ونهاية مربوط الدرجات المختلفة) وأيضاً الأخذ بنظام الكادر المتداخل بين نهاية مربوط أى درجة وبداية مربوط الدرجة التى تعلوها مباشرة باستثناء درجة وكيل أول ذات المربوط الثابت .

ومن التغيرات الأخرى التى أضافها القانون الجديد لنظام الأجور ما يتعلق بالزيادات فى الأجور والتى تتم من خلال ([٩١]) :

١ - الزيادة التدريجية فى الأجر لنفس الدرجة الوظيفية وتتم هذه الزيادة عن طريق إضافة العلاوة الدورية السنوية للأجر السنوى .

٢ - زيادة الأجور عن طريق الترقية لوظائف ذات مسئوليات وأعباء أكبر.

إلى جانب ما سبق من تعديلات فى نظام الأجور فقد استحدث أيضاً النظام الجديد بعض الأحكام الخاصة بالبدلات (مادة ٤٣) وبنظام المزايا العينيه التى تمنح للعاملين (مادة ٤٥) وبالتعويضات التى يستحقها العامل

(المادة ٤٧ ، ٤٨) والحوافز والرعـــاية الاجتماعية والصحيـة (المـواد ٤٩- ٥٣). كل ذلك بغرض تحقيق نوع من الاســتقرار الاقتصـادى والمعنـوى للعاملين بما ينعكس فى النهاية على زيادة كفاءتهم الانتاجية .

وبالرغم من التعديلات المستمره فى نظام الأجور والتى كان لبعضهـا تأثيراً موضعياً ، بصفة خاصة التعديـلات التـى أقرهـا القـانون رقـم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ ، إلا أن نظـام الأجـور مـا زال عـاجزاً عـن تحقيـق معظـم الأهـداف السابق ذكرها[٩٢].

- جهود الدولة للإصلاح المالى لأحوال المعلمين:

تبذل الدولة جهـودا مسـتمرة لتحسـين أوضـاع المعلمـين ومـن هـذه الجهود[٩٣] :-

١- أعتمـدت ٧٥ مليـون جنيـه لمواجهـة ظـاهرة الرسـوب الوظيفـى بـين المعلمين كخطـــوة أولى الأمر الذى ترتب عليه ترقيـة ٢كثـير مـن المعلمـين من مختلف الدرجات إلى درجات تالية .

٢- تم تدعيم الحوافز المادية للمعلمين بمبلغ ٢٧ مليون جنيه عام ١٩٩٥ فقط .

٣- تم صرف ٥ر٤٦ مليـون جنيـه حوافـز إضافيـة للمعلمـين قبـل نهايـة العـــام الدراســــى ١٩٩٢/٩١م ، ويتم صرف هذه الحوافز منذ ذلـك التاريخ حتى الآن - أى أن مـــــا صرف من حوافـز إضافيـة فـى الثـلاث سنوات الأخيرة يبلغ ٥ر١٣٩ مليـــــون جنيه .

٤- تم زيادة مكافأة امتحانات النقل من ٣٠ يوم إلى ٦٠ يوم في عام ١٩٩٢/١٩٩١م بتكلفة إضافية قدرها ٧٠ مليون جنيه زيدت إلى ٩٠ يوم بنهاية العام الدراسي ١٩٩٣/٩٢م بتكلفة إضافية قدرها ٨٠,٥ مليون جنيه ، وإلى ١٢٠ يوم في نهاية العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣م بتكلفة إضافية قدرها ٩٠ مليون جنيه ، وقد زيدت إلى ١٥٠ يوم بنهاية العام الدراسي ١٩٩٥/٩٤م بتكلفة إضافية قدرها ٢٠٨ ملايين جنيه .

٥- تم زيادة مكافأة اليوم في أعمال امتحانات النقل إلى ٥٪ بدلاً من ٣٪ من أساس المرتب إعتباراً من العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣م بتكلفة إضافية قدرها ١٨٨ مليون جنيه .

٦- تم زيادة مكافأة اليوم في امتحانات الثانوية العامة والدبلومات الفنية لتكون ٥٪ من أساس المرتب في العام الدراسي ١٩٩٣/٩٢م بتكلفة إضافية قدرها ١٨,٥ مليون جنيه زيدت إلى ٧٪ في العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣م بتكلفة إضافية قدرها حوالي ٢٤ مليون جنيه.

٧- تم زيادة مكافأة مديري ونظار المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة نظير رعاية الأنشطة التربوية والريادة العلمية والحوافز بما يقترب من ١٠٠٪ بالقياس بالعام الدراسي ١٩٩١/٩٠م ، وأصبحت في الحلقة الابتدائية ٣٥ جنيه نظير ١٨ جنيه شهرياً في العام الدراسي ١٩٩١/٩٠ ، وأصبحت في الحلقة الاعدادية ٤٠ جنيه شهرياً نظير ١٧ جنيه في العام الدراسي ١٩٩١/٩٠م. ، وأصبحت ٥٠ جنيه شهرياً لمديري المرحلة الثانوية نظير ٢٣ جنيه شهرياً في العام الدراسي ١٩٩١/٩٠.

٨- صدر القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢م بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة المهن التعليمية بهدف زيادة موارد النقابة وصندوق المعاشات والاعانات . الأمر الذى مكن النقابة من زيادة المعاشات التى تصرف للمعلمين.

- العوامل المؤثرة فى تحديد الأجور:

تتوقف دخول الأفراد ومستوى أجورهم علي عديد من العوامل منها ما هو مادى ومنها ما هو اجتماعى بشرى ، بعض هذه العوامل يتعلق بطبيعة العلم والتكنولوجيا ومدى توافر الموارد الطبيعية وطرق الانتاج . ويجب أن يؤخذ فى الاعتبار حساب هذه العوامل عند تصميم نظام عادل وموضوعى للأجور . وأهم هذه العوامل :

١- تكاليف المعيشة
٢ - متوسط الأجور السائدة
٣- القوة النقابية
٤- سوق العمل
٥- سياسة المنظمة تجاه الأجور
٦- قدرة المنظمة المالية
٧- القوانين والتشريعات
٨- طبيعة العمل والظروف الاجتماعية.

أولاً: نفقات تكاليف المعيشة: Cost of Live :

إذا أرادت المنظمة أن تحافظ على كفاءة ومعنويات العاملين بها ، فإنه يجب عليها أن تدفع لهم أجور كافية لتضمن لهم التمتع بمستوى معيشة مناسب ، وإلا سيضطر بعض العاملين إلى البحث عن العمل فى مكان آخر

أو تكملة دخلهم عـن طريـق الجمـع بـين وظيفتـين Moonlighting ، ان الأجور غير المناسبة قد تدفع بعض العاملين للسرقة أو الاختلاس Enbezzle من أصول المنظمة ، أو المساهمة بأدنى مجهـود فـى وظـائفهم لذلـك تعطـى بعـض المنظمـات اعتبـاراً لمتطلبـات تكلفـة معيشـة العـامل عـن طريـق مدهـم ببدلات أو مخصصات أسرية خاصة ، مثـال ذلـك اضافـة نسـبة علـى المرتـب للمتزوجين ، وزيادتها بالنسبة للمتزوج ويعول([٩٤]).

لكـن المشـكلة تكمـن فـى أن الحاجـات متحركـة ومتطـورة فيتطلـع العاملون دائماً إلى حاجات جديدة لاشباعها نتيجة اضطراد التقدم الحضـارى والتطور التكنولوجى.

وانه وان كان مستوى الأجور المادية أو العاديـة فـى مصـر منخفضـاً بشدة بالقياس إلى مستوى الأجور فى الدول الأخرى ، ومـع مـا لوحـظ مـن ارتفاع الأسعار فى السنوات الأخيرة مما يجعل الأجر الأسمى غير متعـادل البتـة مع الأجر الحقيقى - فان الطبقات العاملة محرومة أيضاً من الأجور الاجتماعية مثل العلاج المجانى أو شبه المجانى أو الخدمات الصحية وتوفير المسكن الصحـى الرخيص والتأمين الاجتماعى والتغذية المناسبة وما إلى ذلك([٩٥]).
ولذلك ينبغى أن يعمل الأجر على([٩٦]):-

١- اشباع الحاجـات الأساسـية للعـاملين ويعكسـه مـا يسـمى بـالحد الأدنـى للأجور.

٢- زيادة الحد الأدنـى للأجـور لمواجهـة اشـباع حاجـات أرقـى تختلـف مـن شخص لآخر وتتزايد هذه الزيادة نتيجة تراكم سـنوات الخـبرة وارتفـاع

مستوى انتاجية الفرد وتزايد مسؤليات ومهام العمل ..... وغيرهــا مـن الاعتبارات ،

٣- زيادة سنوية لمواجهة المعدل السنوى لارتفاع الأسعار.

٤- زيـادة خاصـة لمواجهـة الأعبـاء الاجتماعيـة كـالزواج ،والانجــاب ..... وغيرها .

ثانيا: سوق العمل :The lober market

يتأثر تحديد الأجر إلى حد كبير بحالـة العـرض والطلـب السـائدة فـى سوق العمل ، فحينمـا يكـون المعـروض مـن العمالـة كبـيراً مـن ناحيـة الكـم والمستوى بالمقارنة بالمطلوب من جانب أصحــاب العمـل فـلا بـد وأن يـؤدى ذلك الى انخفاض مستوى الأجور ، والعكس صحيح .

ويفـوق المعـروض فـى سـوق العمـل (الـذى يتكـون مــن القطــاع الحكومى) الطلب على العمل فى هذا القطاع. فالشروط التـى توضـع لشـغل هذه الوظائف تتراوح ما بين تأدية الخدمة العسكرية والالمام بـالقراءة والكتابـة أو الحصول على مؤهل دراسى، والأعداد الموجودة فى مصر من هؤلاء خاصة الحاصلين على أنواع معينة مـن المؤهـلات - تفـوق احتياجـات هـذا القطـاع لذلك وضعت الدولة نظاماً لترتيب هؤلاء بحيث تعطـى لهـم فرصـة للالتحـاق بأعمال حكومية حسب أولوية التخرج. وقد ترتـب علـى زيـادة العـرض مـن العمالة الراغبة فى العمـل فـى القطاعـات الحكوميـة - ومنهـا التعليـم - عـن الطلب أن ظلت الأجور التى تدفع للوظائف الحكومية أقـل مـن مثيلاتهـا فـى

القطاعات الأخرى ، كما أن المزايا العينية التى تقدم لشاغل هـذه الوظـائف ، تكاد تكون معدومة(٩٧).

ثالثا: الأجور السائدة : -

ينبغى على المنظمـة أن تتعـرف علـى معـدلات الأجـور السـائدة فـى السوق للمهـن والتخصصـات فـى المستويات الوظيفيـة المختلفـة وأن تحـاول الاقتراب منها كلما أمكن.

أن سوق العمل يمكن تشبيهه إلى حد كبير بنظرية الأوانـى المسـتطرقة ، فطالمـا أن العاملين لهم الحق فى الخروج من الوظائف والالتحاق بوظيفة أخرى لـدى المنظمة التى تدفع أجراً ، فلا شك أنهـم سيفعلون ذلـك ، وإذا كـانت هنـاك عوامل تعوق من قدرة العامل على اتخاذ مثل هـذا القـرار فاننـا نتوقـع شـيوع حالة من عدم الرضا والاحباط(٩٨).

ويتوقف مستوى الأجور السائدة على حجـم فـرص العمـل المتوفـرة. حيـث يعتقـد الاقتصـاديون وجـود علاقـة سـلبية ثابتـة بـين معـدلات البطالـة والأجور. وبين معدلات التضخم فى الأسعار والأجور. وسميـت العلاقـة بـين البطالة والأجور بمنحنى فيلبس نسبة للاقتصادى الذى كشف عنها(٩٩).

رابعاً: القوى النقابية والاتحادات العمالية المساومة :

لا يمكن اغفال دور النقابات والاتحادات العمالية فى التأثير على نظم الأجور الموضوعة ، ولقد أصبح العمل فى الدول النامية أكثر قدرة على التنظيم وتشكيل الاتحادات العمالية التى لا يجب اعتبارها مجرد تنظيمات نقابية بل لابد أن نعرف الدور الأساسى والاجتماعى لهذه النقابات والذى تلعبه للتأثير على الحكومات فى مجال تحديد مستوى الأجور. ليس لهذه الاتحادات العمالية القوى التفاوضية التى تتمتع بها فى الاقتصاديات المتقدمة ، فليس لها القدرة فى الدخول فى مساومات مباشرة مع أصحاب العمل ، وتلجأ بدلاً من ذلك إلى الاعتماد على وساطة الدولة وسلطتها. كما أنه يجب فهم دور النقابات العمالية فى ضوء حقيقة أن خصمها الأساسى هو الحكومة ذاتها بأعتبارها أكبر صاحب عمل فى الدولة(١٠٠).

وهذا بدوره يقودنا إلى إدراك الدور الذى تلعبه الحكومة بوصفها صاحب عمل وممثلة فى القطاع العام فى سبيل تحديد مستوى الأجور .

خامساً: سياسة المنظمة تجاه الأجور :

تنعكس سياسات المنظمة تجاه الأجور على كيفية صياغتها لنظام الأجور السائدة ، ومن أمثلة هذه السياسات(١٠١):

١- هل نحن منظمة قائدة فى مجال الأجور أم تابعة ، بمعنى هل سنقوم بمجارات ما هو سائد وشائع فى المنطقة الجغرافية أو تلك النوعية المشابهة

لمنظمتنا ، أم سنقوم بـادارة عمليـة تغيـير فـى تلـك النظـم السـائدة ؟ وكيـف سنفعل ذلك ؟

٢- هل نتبع سياسة دفع أعلى أجور فى المنطقة أو بين المنظمات المشـابهة ، أم أجور متوسطة، أو أجور منخفضة ، وما هو هدفنــا فـى كـل سياسـة ؟ وما هى قدرتنا على ذلك .

٣- هل تعتمد سياستنا أساساً على الأجور الزمنية ؟ أم الأجور التشـجيعية ؟ أم مزيج بينهما ؟ وبأى نسبة ؟.

٤- هل تعتمد سياستنا فـى الدفـع علـى فكـرة الأجـر الأسـاسـى أم فكـرة الأجر المتغير ؟ وبالتالى ما هى مجموعة البدلات والمزايا النقديـة الأخـرى التـى ستقررها المنظمة إلى جوار الأجر الأساسى ؟ وما هى نسبة تكلفتها إلى الأجر الأساسى ؟ وما هو مجموع ما يحصل عليه العامل من أجـر أساسـى + بدلاتـه وعلاواته ومكافآت أخرى ؟

٥- ما هى نسبة المدفوع نقداً من أجــور وعـلاوات ومكافـآت بـالمدفوع عيناً فى شكل خدمات اجتماعية وثقافية وصحية مختلفة .

سادساً: قدرة المنظمة المالية :

كثيراً ما تستخدم الحالة المالية للمنظمة كعنصر أساسى عند المســاومة والاتفاق الجماعى مع نقابة العمــال وتتيـح التشـريعات فـى كثـير مـن الـدول الغربية الحق للنقابات العمالية - وبديهى للهيئـات الحكوميـة الرقابيـة - علـى

الاطلاع التفصيلي للموقف المالى للشركة للتعرف على ما إذا كان فى امكانها تحقيق مطالب العاملين بزيادة الأجور أم لا .

سابعاً: القوانين والتشريعات :

ان جوانب عديدة من الأجورأصبحت تنظم حالياً عن طريق مجموعة من القوانين والتشريعات المختلفة ، وفى الجهات الحكومية ومنها التعليم – تخضع نظم الأجور لسيطرة كاملة للقوانين والتشريعات المنظمة ولا تترك حرية للمنظمات المهنية فى التأثير على الأجور إلا فى حدود ضعيفة .

ثامناً: طبيعة العمل وأهميته وظروفه الاجتماعية :

من الطبيعى أن يختلف الأجر من عمل لآخر ، ويرجع هذا الاختلاف إلى اعتبارات كثيرة منها :

١- طبيعة هذا العمل من حيث درجة الصعوبة ، المخاطر ، حجم المسئولية ، الأهمية ، نوع التعليم ومستوى الخبرة والتدريب .

٢- درجة الندرة فى سوق العمل بالنسبة للتخصصات التى تباشر هذا العمل وحجم الطلب عليها.

ولذلك فانه يجب أن تحدد الأهمية النسبية لكل وظيفة داخل هيكل الأجور بالمؤسسة ، وبالتالى يكون لديها أساس موضوعى تبنى عليه فروق الأجر بين الوظائف .

وتشير بعض الدراسات إلى تأثر النمو الاقتصادى بظروف العمل الاجتماعية. مما يتوفر لدى الانسان من خدمات أثناء فترة عمله وما يتطلع اليه من أمانى مستقبلية تؤثر فى كم الانتاج، وبالتالى فى قيمة دخله . وهذا ما أشار اليه محمد متولى غنيمة بقوله إن بعض علماء الاقتصاد ذهب إلى أن ما حدث فى أوربا فى القرنين الثامن عشر والتاسع عشر من النمو فى رأس المال المادى ومعدات الانتاج - وبالتالى فى زيادة مستوى الدخول - لم يكن قاصرا على ارتباط بالقوى الميكانيكية أو المخترعات الحديثة ، وانما ارتبط أيضاً بظهور علاقات إنسانية واجتماعية جديدة . لم يكن الادخار وتجميع المدخرات - باعتباره وسيلة لتكوين رأس المال - عملاً ميكانيكياً آلياً ، بل كان نتيجة لظهور اتجاهات جديدة فى السلوك الاجتماعى . فظهور نزعات الادخار بين أفراد المجتمع ، وتكوين هذه المدخرات لدى البنوك ، وممارسة هذا العمل كسلوك يتميز به أفراد المجتمع يسهم فى تحسين المستويات الاقتصادية لهذا المجتمع .

ومما لاشك فيه أن الظروف الاجتماعية والحياتية لدى أفراد القوى البشرية المنتجة تؤثر فى طرق الانتاجيه ومستواها . فالعامل المنتج الذى يحيا فى ظروف اجتماعية عادية ، ولاتشوب حياته أية مشكلات اقتصادية ، تميل انتاجيته إلى أن تكون أكفأ وأفضل من نظيره الذى يعانى من مثل هذه المشكلات . وإلى جانب هذا فان ظروف العمل اليومية الخالية من المشكلات الاجتماعية قد تؤدى إلى تعاظم حب العمل والاخلاص فيه . وعندما تكتسب القوى البشرية العاملة مثل هذه الصفات فان انتاجيتها " كماً ونوعاً " تتحسن باطراد . وإلى جانب تعاظم قيم حب العمل والاخلاص فيه ودور هذه

الصفات فى تحسين مستويات الانتاجيه ، فان مستوى الادارة وكفاءتها فى أى مجتمع تسهم بقدر غير يسير فى تقدم اقتصايات المجتمعات والأفراد . كما أن مستوى تحضر المجتمع يحدد مستوى أجور أعضائه ، بحيث تتناسب المهن ومدى احتياج المجتمع لها مع سلم الرواتب والأجور لهذه المهن .

كما أن مستوى صحه العمال ومدى الاهتمام بالتأمين الصحى لهم ولعائلاتهم قد يسهم بقدر ما فى تحسين المستويات الانتاجية لهم ويزيد من رغبتهم فى زيادة معدلات الانتاج ، وهذا هو المحدد الرئيسى في تحديد سلم الرواتب والأجور لدى أعضاء المجتمع .

• التعليم والتدريب :-

التدريب هو الأسلوب الذى يهيىء للفرد فرصة لاكتساب قدر اضافى من المعارف والمهارات التى تمكنه من القيام بعمله على الوجه الأكمل. وهو مرحلة تالية للتعليم. كما يذكر غنيمة نتيجة (١٩٨٨م) أن التدريب يعمل على صقل مهارات الخريجين ومقاومة الصدأ الذهنى لديهم ويمكنهم من مواجهة ما أسماه بالعنصر الغائب وهو الغزو المعرفى للخريجين أثناء المهنة[١٠٢].

وتنتهى وجهة نظر كثير من علماء الاقتصاد إلى الأهمية القصوى لجوانب التعليم والتدريب فى تحديد مستوى الأجور بين الأفراد . فيذهب " شولتز " Schultz[١٠٣]: فى نظرته إلى التعليم على أنه استثمار أو ذو عائد اقتصادى . فالتعليم من وجهة نظر " شولتز : بما يتضمنه من معارف ومهارات وتكوين قيم وعادات يتم اكسابها للأفراد خلال عمليه تربيتهم

داخل المؤسسات التعليمية يؤثر بطريقة أو بأخرى على القيمة الانتاجية للأفراد. ان الاستثمار فى التعليم يعطى عائداً محدداً ، وهو مثل رأس المال المادى ، الاستثمار فيه يعطى عائداً اقتصادياً بعد فترة معينة من الوقت .فالمنصرف على التعليم يعتبر استثمار ذا عائد اقتصادى . ويضيف " شولتز " أن ما يصرف على رفع المستوى التعليمى للأفراد يعتبر استثمار ذى عائد اقتصادى . ومع زيادة الانفاق على التعليم ومع زيادة كمية التعليم التى يتلقاها الفرد يزيد دخله ويرتفع مستواه المادى .

أما دراسات "مورجان " و "دافيد" Morgan and David (١٠٤):
فتشير إلى أن أهم المحددات فى مستوى أجور الأفراد فى الولايات المتحدة الأمريكية :

- التعليم والعمر الزمنى Education and Age
- النوع Sex ، - والحرفة Occupation
- والاتجاهات نحو الأعمال الشاقة Attitudes Toward Hard Work
- والجنس المعرفى Race ،
- وأخيرا القدرة على الاتصال وتكوين العلاقات الاجتماعية Ability To Communicate

وقد أشارت هذه الدراسات إلى أن عامل القدرة على الاتصال وتكوين العلاقات الاجتماعية ليس بدرجة أهميه عامل التعليم فى تحديد مستوى أجور الأفراد .

ويلخص " سكاروبولس " Psacharopoulos (١٠٥) نتائج بحوثه الخاصة بالعوامل المؤثرة على مستوى أجور المواطنين فى مجموعة شعوب غرب أروبا فى أن القدرات العقلية المختلفة للمواطنين ليست فى مستوى أهمية العليم فى تحديد مستوى الأجور بين المواطنين . فأكثر من ٦٠ ٪ من اختلافات دخول الأفراد داخل المهنة الواحدة تعزى إلى اختلافات فى المستوى التعليمى . وتؤكد هذه الدراسات الأهمية البالغة لنوعية التعليم Quality Of Education فى تحديد مستوى الدخل Determining Of Earnings ومن ثم تصل هذه الدراسات إلى نتيجة مؤداها أن الانفاق على تحسين " نوعية التعليم " المقدم إلى المواطنين يمثل استثمارا مفيدا لجوانب التنمية الاقتصادية فى المجتمعات الانسانية . كما أن الارتقاء بنوعية التعليم يمثل أفضل طريقة لتنمية المجتمعات وذو عائد أفضل من أطالة سنوات التعليم More Years of Schooling .

أما "فيجرلند " Fagerlind (١٠٦) : فيذهب فى تحليلاته المطولة عن السويد إلى أن " التأثيرات المباشرة للقدرات المعرفية Cognitive ability على قيمة الدخل إما ضئيلة التأثير أو ليست ذات دلالة احصائية - فى حين أن تأثيراتها غير المباشرة قوية - لكن نوعية التعليم Quality Of Education أثبتت أنها ذات تأثير مباشر فى تحديد قيمة الدخل وأيضا لها تأثيرات غير مباشرة وقوية - فالنظام التعليمى وحدة لايكفى كمحدد لقيمة الدخل ولاعطاء فرصة لتلاميذه فى المستقبل لاكتساب دخول هذا بسبب أن العوائد التعليمية Educational Benefits تكون أفضل لهؤلاء القادمين من مستويات اجتماعية - أقتصادية أفضل .

وتشـير دراسـات " هنشـليف " Hinchliffe و" سـكاربولس " Psacharopoulos التى أجريت فـى عـدة بـلاد متقدمـة عـام ١٩٧٣ إلى أن العوائد الاقتصادية والاجتماعية من التعليم تزداد فـى الـدول الناميـة عنهـا فـى الدول المتقدمة. وأن أكثر المستويات التعليمية عائداً هى المستويات الأدنى.

بينما التعليم العالى له عائدات اقتصاديـة متوسـطة خاصـة فـى البـلاد الأكثر تقدما – ومن ثم يتضح أن سياسة التعليم للجميع خاصة فى مستوياته الأولى يجـب أن تدعمهـا هـذه النتـائج مـن حيـث انهـا ذات قيمـة اقتصاديـة مدفوعة . الاستثمارات البشرية فى الدول النامية تفوق عائداتها الاسـتثمارات المادية بينما فى الدول المتقدمة يتساوى كـل منهمـا – العمـال ذوو المؤهـلات الثانوية فى التعليم يبدو وأنهم أكثر فاعلية فى تقـدم اقتصاديـات المجتمعـات – بينما حملة المؤهلات العليا بالمقارنة بمستويات التعليم الأخرى خاصة فى البـلاد الأقل تقدما أقل مشاركة فى مشـروعات التنميـة ، لهـذا يجـب وضـع الخطـط الدقيقة للاستفادة من حملة الشهادات العليـا فـى مشـروعات الخطـط القوميـة للتنمية([١٠٧]).

وأهـم النتـائج التـى توصـل اليهـا " هنشـليف " Hinchliffe و سكاروبولس " Psacharopoulos أن التأثيرات المباشرة للتعليـم فـى تحديـده لقيمة دخل الأفراد تقل بزيادة درجة تحضر المجتمعات .

وهكذا فان التعليم يلعب دوراً ما فـى تحديـد قيمـة دخـول الأفـراد ، وإلى جانب أهمية التعليم فى هذا المجال توجـد عوامـل أخـرى ذات درجـات متفاوتة فى الأهمية . من أهم هذه العوامل التدريبات المهنية أثناء الخدمة ، إلى

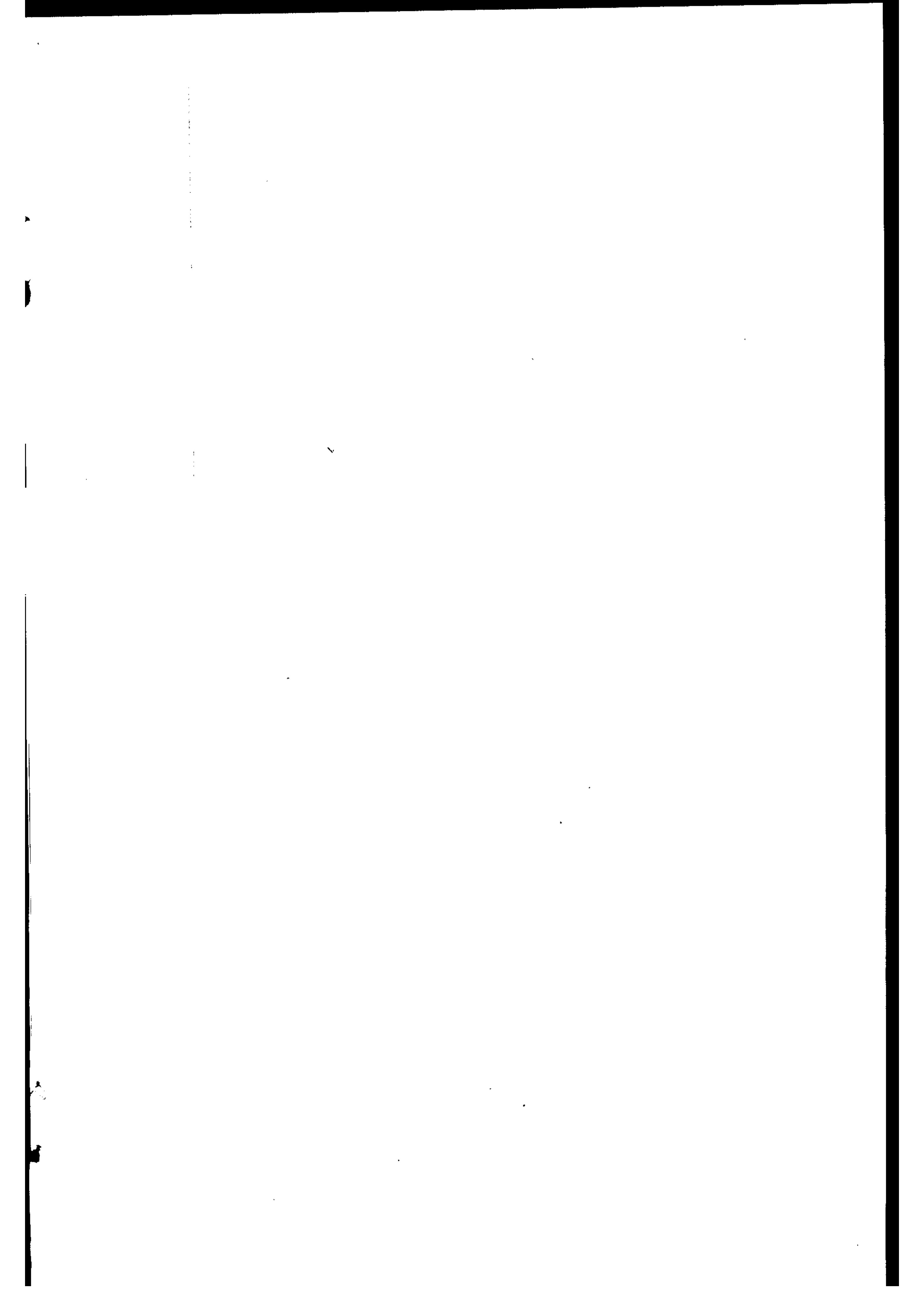
جانب الخبرات العملية ، ونوع الحرفة باعتبار أن بعض الحرف تتيح فرصة دخول أكبر لأفرادها مقارنة بحرف أخرى لاتتيح هذه الامكانية . ومن ثم فان أهم مؤشرات الدخل هى التعليم والتدريبات المهنية والخبرات العملية فيما بينهم . وفى هذا الصدد يذكر أسماعيل محمد دياب([١٠٨]) أن الكثير من الدراسات فى مجال اقتصايات التعليم أكدت على أن التعليم والاستثمار فيه يساهم فى الارتفاع بمستوى الأجور لدى الأفراد . ويتوقف مستوى الأجور على مستوى التعليم ونوعية التدريب وطبيعة المهارات التى اكتسبها الفرد خلال المراحل التعليمية المختلفة .

• الخبرة الذاتية والمهنية :-

ومن ضمن العوامل البشرية المؤثرة فى تحديد مستوى الأجور لدى الأفراد عامل الخبرة . ويذهب علماء الاقتصاد فى تحديدهم لمستوى خبرة الأفراد إلى التمييز بين نوعين من الخبرات : خبرة ذاتية عامة وهى التى تنشأ لدى الفرد بمرور الزمن ، ومقياس هذه الخبرة العامة هو العمر البشرى. فعندما يزداد عمر المرء تزداد خبرته العامة فى شتى مناحى الحياة ويؤثر هذا العمر فى نشاطاته وهذا يؤثر فى مستوى دخله أو ما يطلق عليه بمجموع دخول الفرد وهذا النوع من الخبرة له دور فى هذا المجال بغض النظر عن نوع الوظيفة التى يمارسها الفرد أو مكانها أو درجة تحضر المجتمع أو غيرها من العوامل المؤثرة فى مستوى دخول الأفراد . والنوع الثانى من الخبرة هو ذلك الخبرة المرتبطة بالمهنة والتى تنشأ نتيجة زيادة خبرات الانسان بمهنتة وهو ما يسمية علماء الاقتصاد الخبرة بالعمل Work Experience ، ومن أشد المتحمسين لدور الخبرة المهنية فى تحديد مستويات الأجور عالم الاقتصاد الأمريكى "

مينسر " Mincer الـذى ذهـب فـى تحليلاتـه الاقتصاديـة إلى حـد اعتبـار أن الخبرة المهنية من ضمن المحددات الرئيسية ، وأن أى استثمار فى زيادة الخبرات المهنية له عوائده فى زيادة انتاجية القـوى البشـرية العاملـة . وزيـادة الانتاجيـة لهذه القوى البشرية تؤدى بالطبع إلى زيادة مستويات الأجور فيما بين الأفـراد . ويذهب " مينسر " Informal Education إلى أن الخبرة بنوعيها يكسـب القوى البشرية مدرات تعليمية اضافية ودوافع ذاتية لتحسين مستوى انتاجيتهم وزيادة أجورهم.

فالتربية اللامدرسية والناشئة من زيادة خبرات القوى البشـرية العاملـة تؤدى إلى زيادة مستويات الأجور بين أفرادها .



الفصل الرابع

أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى مصر ، دراسة ميدانية

- أهداف الدراسة الميدانية وأداتها.
- نتائج الدراسة الميدانية
- بعض الموجهات التربوية التى يمكن أن تدعم العلاقة بين التعليم والأجور .

الفصل الرابع

أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى مصر ، دراسة ميدانية

قدمت الفصول السابقة عرضا تفصيليا لقضية العلاقة بين التعليم والأجور كمؤشر لدور التعليم فى التنمية الاقتصادية على مستوى الفردى وقد استلزم ذلك دراسة سياسة الاجور فى مصر وأهم النظريات المفسرة والمحددة للأجر ، والأبعاد الثقافية ، والاجتماعية لهذه السياسة. وفى هذا الفصل يعمد الباحث إلى دراسة أجور عينة من العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى صعيد مصر، بغرض تقديم استراتيجية تربوية مناسبة لربط التعليم بالاجور والتخفيف من حدة الازمة بينهما أو التغلب على آثارها.

أ- أهداف الدراسة الميدانية: تهدف الدراسة الميدانية الاجابة عن الأسئلة التالية :

١- ما متوسط أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة فى مصر؟ وهل تختلف هذه الاجور باختلاف :

أ- المؤهل التعليمى.

ب- الخبرة المهنية.

جـ- مستوى التدريب أثناء الخدمة .

٢- هل يختلف تأثير هذه العوامل فى أجور العاملين فى قطاع التعليم عنه فى أجور العاملين فى قطاع الصناعة ؟

٣- ما مدى ملائمة هذه الاجور للمتطلبات المعيشية للعاملين فى قطاعى التعليم والصناعة ؟

٤- ما أهم الموجهات التربوية التى يمكن أن تدعم العلاقة بين التعليم والاجور أو تخفف من حدة الأزمة بينهما؟

أداة الدراسة الميدانية:

ولتحقيق أهداف الدراسة الميدانية قام الباحث باعداد استمارة بيانات حول العلاقة بين التعليم والدخل طبقت على عينة من العاملين فى قطاع التعليم بمحافظة سوهاج وفى قطاع الصناعة بمجمع الالومنيوم بنجع حمادى.

وقد تضمنت هذه الاستمارة بعض البيانات العامة عن القوى البشرية مثل الجنس (ذكر / أنثى) وتاريخ الميلاد . كما تضمنت استمارة جمع البيانات المحاور التالية (ملحق)

١- المؤهل التعليمى للعامل :- ويتضمن المستويات التالية:

١- محو الأمية .
٢- التعليم الابتدائى .
٣- التعليم الاعدادى .
٤- التعليم الثانوى العام .
٥- التعليم الثانوى الفنى والمتوسط .
٦- التعليم الجامعى .

٢- المستوى الوظيفى :-

- عمال خدمات .
- أمناء مخازن أو معامل .
- فنيين .
- معلمين أو مهندسين .
- إداريين .
- نظار مدارس ومدراء .

٣- الدورات التدريبية ونوعها:

٤- الاجور الشهرية للقوى البشرية : وتشمل

- جملة الراتب الشهرى الذى يحصل عليه العامل.

- متوسط المكافآت المالية الدورية التى يتقاضاة العامل شهريا.
- بنود أنفاق الأجور الشهرية بالنسبة المئوية لكل بند.
- مدى كفاية الأجور للانفاق فى البنود السابقة.

المجال الجغرافى والبشرى للبحث :-

١- فى قطاع التعليم تمثل المجال الجغرافى والبشرى للبحث فى العاملين فى قطاع التعليم العام فى محافظة سوهاج حيث أختار الباحث هذه المحافظة لسهولة الحصول على البيانات عن العاملين فيها.

٢- وفى قطاع الصناعة اختار الباحث شركة مصر للالومنيوم لتكون مجالا جغرافيا وبشرياً للبحث وذلك لقلة الدراسات التى تناولت هذا المجال ولشهرة هذه الشركة فى ميدان الصناعة وتميز العاملين فيها بأجور مرضية على مستوى الصناعات الثقيلة فى مصر.

وشركة مصر للالومنيوم شركة مساهمة مصرية "قطاع عام تأسست بالقرار الوزارى رقم ٥٩٧ لسنة ١٩٧٦ بنجع حمادى ، وقد بدأت الخطوات الفعلية فى بناء هذا الصرح الصناعى العظيم فى مصر فى نوفمبر ١٩٦٩ بمساعدة خبراء من الاتحاد السوفيتى سابقا قام هؤلاء الخبراء بتركيب المعدات بطاقة انتاجية قدرها ١٠٠ ألف طن سنوياً وتصل مساحة الموقع إلى خمسة آلاف فدان ، استغل منها ٥٠٠ فدان للمبانى والمنشآت الصنالعية واستغلت المساحة المتبقية كمنطقة سكنية ملحقة بالمصنع مع مساحة مزروعة وحظائر ماشية .

وفى عام ١٩٧٣ افتتح مركز تدريب لاعداد العمالة الفنية خاصة بالمصنع وفى ١٩٧٥ بدأت الشرارة الأولى بالمصنع معلنة بدء انتاج المعدن .

وفى ١٩٨٣ افتتح مركز تدريب الكفاية الانتاجية لاعداد جيل من العمالة المتخصصة فى صناعة الالومنيوم ([١٠٩]).

وتقدم شركة مصر للالومنيوم بنجع حمادى العديد من الخدمات التعليمية لقواها البشرية و أسرهم حيث توجد دار لحضانة الأطفال ومدارس ابتدائية واعدادية وثانوية بجانب مدرسة للغات ومعهد فنى صناعى ، وكلها تفتح أبوابها لتعليم أبناء العاملين فى هذه المنطقة الصناعية . هذا بخلاف اكاديمية علمية تهتم بتثقيف العاملين وتحسين مستويات انتاجيتهم بما يتمشى مع التطور العلمى المعاصر.

وتقوم الشركة بمسئولية اجتماعية و اقتصادية تجاه المجتمع المصرى ، حيث تعمل على خلق فرص عمل جديدة للحد من البطالة المقنعة . ويتمثل ذلك فى القوى البشرية التى تختصها صناعة الالومنيوم والصناعات القائمة عليها. كما أنها تسهم فى تخفيف اعباء التعليم عن الدولة بانشاء المدارس التابعة لها وامتصاص جزء كبير فى مراحل التعليم المختلفة من أبناء العاملين فيها . وقد كان لاقامة هذا الصرح الصناعى العمرانى سببا فى زحف كثير من الأهالى للاستيطان بالصحراء واستصلاحها وخلق مجتمعات جديدة هذا وقد تزايدت أعداد العاملين بالشركة من ٨٢٠٥ فرداً عام ١٩٧٦ إلى ١٠٣٣١ فرداً عام ١٩٨٩ ثم إلى ١٥٢٦٩ فرداً عام ١٩٩٧. وتطورت أجور العاملين فى الشركة من ٤٤٢١ ألف جنية إلى ٥٣٣٥٤ ألف جنية عام ١٩٨٩ ثم إلى ٧٥٤٦٥ ألف جنية عام ١٩٩٧ بمتوسط قدره ٥٣٩ جنيها للعامل عام ١٩٧٦ ، ٥١٦٤ جنيها عام ١٩٨٩ ، وأكثر من خمسة آلاف جنيها للفرد عام ١٩٩٧. ([١١٠])

اختيار عينة البحث :-

لاختيار عينة البحث قام الباحث بعدة اجراءات ادارية لأخذ موافقة الجهات المختصة على تطبيق أداة البحث على العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث . وكانت أهم الاجراءات التى اتخذت للاتصال بالعينة فى قطاع الصناعة ما يلى:-

١- مخاطبة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بشأن السماح باجراء الدراسة الميدانية فى شركة مصر للالومنيوم بنجع حمادى حتى صور قرار رئيس الجهاز رقم (٤٤) لسنة ١٩٩٧ بالسماح بتطبيق الدراسة الميدانية .

٢- أرسل القرار إلى السيد / وكيل أول وزارة الصناعة للأمن لابداء الرأى والذى أفاد بالموافقة ، وعليه صدرت موافقة السيد المهندس رئيس مجلس إدارة شركة مصر للالومنيوم باتمام الدراسة الميدانية (ملحق). ويبين الجدول التالى وصف عينة البحث فى قطاعى التعليم والصناعة

جدول (١) يبين توزيع عينة البحث فى قطاعى التعليم والصناعة

	عمال	فنيون	معلمون مهندسون	جملة
قطاع التعليم	١٥٠	٩٠	٢٥٠	٤٩٠
	٪٣٠,٦	٪١٨,٤	٪٥١	١٠٠
قطاع الصناعة	١٣٢	٢١٣	٣٩	٣٨٤
	٪٣٤,٤	٪٥٥,٥	٪١٠,٢	٪١٠٠
الجملة	٢٨٢	٣٠٣	٢٨٩	٨٧٤
	٪٣٢,٣	٪٣٤,٧	٪٣٣,٠٠	٪١٠٠

ويلاحظ من الجدول أن نسبة تمثيل العمال فى قطاع الصناعة تصل إلى ٣٤٪ وفى قطاع التعليم قرابة ٣٠٪ بينما تصل نسبة المعلمين لأكثر من الضعف مثل نسبة الفنيين فى قطاع الصناعة ، ولعل هذا يرجع إلى تقارب توزيع هذه الفئات فى المجتمع الأصلى بهذه النسب.

نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: وصف عينة البحث:

(١) من حيث العمر الزمني:

جدول (٢) يبين العمر الزمنى لأفراد عينة البحث فى قطاع التعليم

العمر بالسنة	عمال	%	فنيون	%	معلمين واداريين	%	الجملة	%
أقل من ٣٠	١٢	٨	١٥	١٦.٧	٩٥	٣٨	١٢٢	٢٤,٩
٣٠-٤٠	٦٥	٤٣,٣	٣٢	٣٥,٥	٧٥	٣٠	١٧٢	٣٥
٤٠-٥٠	٦٠	٤٠	٣٥	٣٨.٩	٤٢	١٦,٨	١٣٧	٢٨
٥٠-٦٠	١٣	٨,٦	٨	٨,٩	٣٨	١٥,٢	٥٩	١٢
الجملة	١٥٠		٩٠		٢٥٠		٤٩٠	
النسبة المئوية	٣٠.٦		١٨.٤		٥١.٠		١٠٠	

واضح من الجدول (٢) ما يلى :

١- تمثل فئة العمالة فى العمر حتى الثلاثين قرابة ربع العينة على مستوى الوظائف المختلفة بقطاع التعليم.

٢- اعمار الشباب حتى الأربعين تمثل ٦٠٪ تقريبا من جملة عينة قطاع التعليم، وقد يرجع ذلك إلى وجود أغلبية قطاع الشباب فى التعليم بمحافظة سوهاج كما يكون المعلمين غالبا من الشباب ، ويرفض البعض الترقية لوظائف أعلى ويفضلون البقاء فى التدريس ، وهذا ما يفسر أن نسبة ١٦٪ من العينة من المعلمين فى الأعمار ٤٠-٥٠سنة .

جدول (٣) يبين العمر الزمنى لأفراد عينة البحث فى قطاع الصناعة

العمر بالسنة	عمال	٪	فنيون	٪	مهندسون	٪	جملة	٪
أقل - ٣٠	٩	٦,٨	٦	٢,٨	١٨	٪٤٦	٣٣	٨,٦
٣٠-٤٠	٦٦	٥٠	٩٦	٤٥,١	٠٣	٪٧,٦	١٦٥	٣٤
٤٠-٥٠	٥٤	٤٠,٩	٧٥	٣٥,٢	١٨	٪٤٦	١٤٧	٣٨,٢
٥٠-٦٠	٠٣	٢,٢	٣٦	١٦,٩	-	-	٣٩	١٠,٢
الجملة	١٣٢		٢١٣		٣٩		٣٨٤	
النسبة المئوية	٣٤,٤		٥٥,٥		١٠,٢		١٠٠	

وواضح من الجدول (٣):-

١- تمثل فئة العمال قرابة ثلث العينة ويمثل الفنيون أكثر من الضعف وهو نفس تمثيل هذه الفئات فى المجتمع الأصلى.

٢- تمثل الأعمار الصغرى نسبة صغيرة فى الفئات الثلاث. بينما تتركز غالبية العينة فى الفترة العمرية ٣٠-٥٠ وهو العمر الانتاجى الفعال مما يفسر ارتفاع معدلات الانتاجية للشركة عاماً بعد عام.

(٢) من حيث الخبرة:

جدول (٤) توزيع أفراد العينة فى قطاع التعليم حسب عدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	عمال	٪	فنيون	٪	معلمون	٪	جملة	٪
أقل من ٥ سنوات	٢٥	١٦,٦	١٢	١٣,٣	٣٥	١٤	٧٢	١٤,٧
٥-١٠	٢٤	١٦	٣٥	٣٨.٩	٤٥	٣٨	١٠٤	٢١.٢
١٠- ١٥	٧٨	٥٢	٣٠	٣٣.٣	٨٠	٣٢	١٨٨	٣٨.٤
١٥-٢٠	٢٣	١٥,٣	٨	٨.٨٧	٥٥	٢٢	٨٦	١٧,٦
أكثر من ٢٠ سنة	-	-	٥	٥.٥	٣٥	١٤	٤٠	٨.٢١
	١٥٠	-	٩٠	-	٢٥٠	-	٤٩٠	-

وواضح من جدول رقم (٤) أن :

١- خبرات العاملين فى قطاع التعليم بالعينة أعلى من خمسة سنوات يقابل ذلك انخفاض اعداد من هم أقل من خمس سنوات خبرة . ويفسر ذلك تناقص أعداد التعينات الحديثة فى قطاع التعليم بالمحافظة.

٢- الخبرات الكبيرة مهنياً تمثل جزء بسيط من المعلمين والفنين بينما لا تتمثل بالمرة بين العمال وهذا يشير إلى ميل نسبة لا بأس بها من المعلمين للاستمرار فى عملية التدريس.

٣- بلغ متوسط عدد سنوات الخبرة ١٠,٨ سنة للعمال ،١٠,٢ سنة للفنين ، ١٢ سنة للمعلمين.

جدول (٥) توزيع أفراد العينة فى قطاع الصناعة حسب عدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	عمال	٪	فنيون	٪	مهندسون	٪	الجملة	٪
أقل من ٥	١٥	١١,٤	٣	١.٤	١٥	٣٨,٥	٣٣	٨.٦
٥-١٠	٢٤	١٨.٢	١٢	٥,٦	-	-	٣٦	٩.٤
١٠-١٥	٧٨	٥٩,١	١١٧	٥٥.٠	١٢	٣٠.١	٢٠٧	٥٣.٩
١٥-٢٠	١٥	١١,٣	٧٢	٣٣.٨	٦	١٥.٤	٩٣	٢٤.٢
أكثر من ٢٠	-	-	٩	٤.٢	٦	١٥.٤	١٥	٣.٩
الجملة	١٣٢		٢١٣		٣٩		٣٨٤	

وواضح من الجدول (٥) :

١- أن معظم ذوى الخبرات القليلة من العمال والمهندسين.

٢- نسبة بسيطة من الفنيين بالمصنع ذات خبرة قليلة ، بينما يتركز معظم الفنيين فى مستوى الخبرة ١٠-١٥ سنة ممن حضروا اطلاق الشرارة الأولى بالمصنع وهذا ما يحفظه لهم الأقران والرؤساء.

٣- من حيث مستوى التعليم:-

جدول (٦) توزيع أفراد العينة فى قطاع التعليم حسب مستوى التعليم

مستوى التعليم	عمال	٪	فنيون	٪	معلمون	٪	الجملة	٪
محو الأمية	٣٠	٢٠	–	–	–	–	٣٠	٦,١
الشهادة الابتدائية	٦٠	٤٠	٥	٥,٥	–	–	٦٥	١٣,٣
شهادة اعدادية	٤٥	٣٠	١٥	١٦,٦	–	–	٦٠	١٢,٢
شهادة الثانوية وما يعادلها	١٥	١٠	٤٥	٥٠	٧٠	٢٨	١٣٠	٢٦,٥
معهد متوسط بعد الثانوية	–	–	٢٥	٢٧,٨	٥٠	٢٠	٧٥	١٥,٣
الدرجة الجامعية أولى	–	–	–	–	١٠٠	٤٠	١٠٠	٢٠,٤
الدراسات العليا	–	–	–	–	٣٠	١٢	٣٠	٦,١
الجملة	١٥٠		٩٠		٢٥٠		٤٩٠	

وواضح من الجدول (٦):

١- أن ٦٪ فقط من جملة العينة يلمون فقط بمبادئ القراءة والكتابة ، ويقومون بمهام خدمية تحت إشراف الرؤساء كالرفع والترتيب والتنظيف والحراسة.

٢- أن الغالبية العظمى من الفنيين من الحاصلين على شهادة ثانوية متوسطة فنية أو عامة .

٣- أن نسبة قليلة من المعلمين وأجهزة الادارة والاشراف من الحاصلين على شهادة أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، وهذا بفضل كليات التربية بالجامعات الاقليمية ودورها فى خدمة البيئات المحلية .

٤- أن هناك نسبة ليست ضئيلة من العمال تعمل فى الخدمة فى حقل التعليم وهم حاصلون على مستوى تعليمى متوسط بعد الثانوية العامة أو الفنية.

جدول (٧) يبين توزيع أفراد العينة من قطاع الصناعة حسب مستوى التعليم

مستوى التعليم	عمال	٪	فنيون	٪	مهندسون	٪	جملة	٪
محو لأمية	١٠٥	٧٩,٥	٣٦	١٦,٩	-	-	١٤١	٣٦,٧
الشهادة الابتدائية	٢٧	٢٠,٥	١٢	٥,٦	-	-	٣٩	١٠,٠
الشهادة الاعدادية	-	-	٤٢	١٩,٧	-	-	٤٢	١١,٠٠
الشهادة الثانوية	-	-	٧٥	٣٥,٢	-	-	٧٥	١٩,٥
معهد متوسط	-	-	٤٨	٢٢,٥	-	-	٤٨	١٢,٥
الدرجة الجامعية	-	-	-	-	٣٩	١٠٠	٣٩	١٠,٠
الجملة	١٣٢	-	٢١٣	-	٣٩	-	٣٨٤	-

وواضح من الجدول (٧):

١- أن غالبية عمال المصنع لديهم شهادة محو الأمية فقط وقد لا يجيدون مجرد القراءة والكتابة ويعتمدون فى القيام بالأعمال المنوطة بهم على توجيهات الرؤساء وعلى مزاولة المهام البسيطة كالرفع والترتيب فى الخلايا وإمداد الخلية بالبدرة باستخدام الاوناش وفى قيادة السيارات وفى الحراسة.

٢- وبالنسبة للفنيين ، فهم فى الغالب من حملة شهادة فنية وهى دبلوم الثانوية الصناعية أو التلمذة الصناعية أو دبلوم معهد التدريب المهنى التابع لمصنع اللالومنيوم وبعضهم أيضا من حملة الاعدادية القديمة. ويقومون بمهامهم من خلال ما يتلقونه من تدريب أثناء الخدمة بجانب توجيهات الرؤساء والمشرفين . والمهندسون هم أصحاب الفئة الجامعية الوحيدة بين العاملين بالمصنع فى قطاع الانتاج.

ثانياً: أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث:-

يشكو الكثير من العاملين فى قطاع التعليم سواءً من المعلمين أو غيرهم من انخفاض متوسط الاجور الى يتقاضونها امام اجور اقرانهم فى المؤسسات الانتاجية الاخرى.

وهذا ما دعى الباحث ان يأخذ فى الدراسة اجور العـاملين فـى احـد هذه المؤسسات حتى تبين مدى الفرق إن وجـد. وقـدر روعـى فـى حسـاب الأجور كل ما يتقاضاه العامل من أجور من جهة عمله الرسمية.

أ - متوسط اجور العاملين فى قطاع التعليم عينة البحث:

جدول (٨) توزيع افراد العينة فى قطاع التعليم حسب مستويات الاجور بأسعار عام ١٩٩٧

متوسط الاجور بالجنيه	عمال	٪	فنيون	٪	معلمون واداريون	٪	جملة	٪
٠-١٩٩	٨٥	٥٦,٧	٥٢	٥٧,٨	٨١	٣٢,٤	٢١٨	٤٤,٥
٢٠٠-٣٣٩	٥٢	٣٤,٧	٣٣	٣٦,٦	١١٦	٤٦,٤	٢٠١	٤١,١
٤٠٠-٥٩٩	١٣	٨,٧	٥	٥,٦	٥٣	٢١,٢	٧١	١٤,٥
٦٠٠-٧٩٩	-	-	-	-	-	-	-	-
٨٠٠-٩٩٩	-	-	-	-	-	-	-	-
الجملة	١٥٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٤٩٠	١٠٠

واضح من الجدول (٨) ما يلى:-

١ - أن جميع افراد العينة فى قطاع التعليم لا تزيد أجورهـم عـن ٦٠٠ جنيهاً مصرياً بأسعار ١٩٩٧ وبمعدلات اسعار السنوات العشـر السـابقة، ويعد هذا المتوسط متميزاً الى حد كبير لكن ومع ارتفاع اسعار مختلـف السـلع، وفى هـذه الآونـة فـإن الشـكوى تـتزايد مـن عـدم كفايـة هـذه الاجـور للأحتياجات المتزايدة للعاملين فى قطاع التعليم وزويهم، الأمر الذى يدفع الكثير منهم للبحث عن أجور إضافية من مصـادر اخـرى هـى غالبـاً مـن الدروس الخصوصية.

٢- يعانى الفنيون فى قطاع التعليم من انخفاض ملفت للنظر فى اجورهم عن المتوسط إذ لا تزيد أجور ٥٢٪ منهم عن ٢٠٠ جنيهاً ومعهم ٥٠٪ ايضاً من العمال وقد يرجع ذلك لإنخفاض مستوى التعليم لدى العمال وعدم خطورة الاعمال المنوطه بهم فى أداء العملية التعليمية، هذا مع الاعتراف بأهميتها.

٣- يلتقى المعلمون الشبان مع العمال كبار السن فى متوسط الاجور فى الفئة الثالثة بمتوسط لا يزيد عن ٦٠٠ جنيهاً . لكنها نتيجة خطيرة إذ لا يزيد من فى هذه الفئة من كافة العاملين فى قطاع التعليم بالعينة عن ١٤,٥٪ فقط معظمهم من المعلمين والنظار.

٤- بلغ متوسط أجر العامل فى قطاع التعليم ٢٤٤ جنيهاً ومتوسط اجور الفنيين ٣٩٥ جنيها ومتوسط اجور المعلمين ٢٧٧ جنيهاً. وهذا يشير الى انخفاض مستوى الفنيين عن غيرهم وكذلك إنخفاض اجور المعلمين واقترابها من اجور العمال.

ب- متوسط اجور العاملين فى قطاع الصناعة عينة البحث:-

جدول (٩) توزيع افراد العينة فى قطاع الصناعة حسب مستويات الاجور بأسعار عام ١٩٩٧

متوسط الاجور بالجنيه	عمال	٪	فنيون	٪	مهندسون	٪	جملة	٪
٠-١٩٩	٩	٦,٨	-	-	-	-	٠٠٩	٢,٣
٢٠٠-٣٩٩	١٢٠	٩٠,٩	٥٦	٢٦,٣	-	-	١٧٦	٤٥,٨
٤٠٠-٥٩٩	٣	٢,٣	١٤٨	٦٩,٥	١٨	٤٦,٢	١٦٩	٤٤,٠
٦٠٠-٧٩٩	-	-	٩	٤,٢	١٢	٣٠,٨	٠٢١	٥,٥
٨٠٠-٩٩٩	-	-	-	-	٩	٢٣,١	٩	٢,٤
جملة	١٣٢	١٠٠	٢١٣	١٠٠	٣٩	١٠٠	٣٨٤	١٠٠

وواضح من الجدول (٩) ما يلى:-

١- يحتل العمال ذيل القائمة فى اجور العاملين فى قطاع الصناعة ويليهم الفنيون ثم المهندسون، حيث لا يزيد أجر العامل عن ٦٠٠جنيه، بينما يصل اجر الفنى الماهر الى ٨٠٠جنيها، ويصل اجر المهندس القديم فى الخلايا الانتاجية الى قرابة الف جنيه شهرياً.

٢- يصل متوسط أجر العامل شهرياً الى ٢٩١ جنيها شهرياً ومتوسط أجر الفنى الماهر يصل إلى ٤٥٥,٩ جنيها، ومتوسط أجر المهندس يصل إلى ٦٥٣ جنيها، وعموماً فإن مستويات أجور الفنيين تقرب من أجور المهندسين حديثى التخرج وبصفة خاصة عندما يكون الفنيون من ذوى الخبرات الطويلة بالمصنع وبرغم انخفاض مستوى تعليمهم، الامر الذى يشير الى امكانية وجود علاقة قوية ايجابية بين عدد سنوات الخبرة المهنية ومتوسط الاجر الشهرى لدى عمال الصناعة عينة البحث.

٣- تتقارب اجور العمال فى قطاعى التعليم والصناعة، بينما تختلف أجور الفنيين فى القطاعين، أما بالنسة للمعلمين مقابل المهندسين فإن هناك فروق كبيرة قد تبرزها المعالجات الاحصائية اللاحقة.

ب- مدى وفاء اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث لمتطلباتهم المعيشية:-

اتضح من خلال العرض النظرى اهمية ملاءمة الاجر مع المتطلبات المعيشية للعمال، فيجب ان تكتفى الاجور المتطلبات اليومية للعاملين فى كافة

مجالات الحياة الثقافية والاقتصادية والاجتماعية . وقد تضمنت الدراسة الميدانية دراسة هذا الجزء فى بعض البنود، وفيما يلى موجز النتائج.

جدول (١٠) مدى وفاء اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث لمتطلباتهم المعيشية شهرياً حسب اسعار ١٩٩٧

البنود بالجنية	قطاع التعليم			قطاع الصناعة		
	عمال	فنيون	معلمين	عمال	فنيون	مهندسون
الاعاشة	٢١٧,٥	٢٢٧	٣٩٤,٥	٢٠٧	٢١٠	٥٦٥
ملابس	٣٥	٤٥	٨٥,٧	٤٧	٥٤	١٢٠
سكن	٤٥	٥٥	٧٥	١٢	٢٥	٤٥
مواصلات	١٣	٣٥	٤٥	-	-	-
علاج	٢٨	٣٥	٣٥	-	-	-
قساط	١٦	١٨	٧٦,٨	٢٥	٤٥	٥٦
متطلبات خاصة	٣١,٥	٤٣	٤٥,٠	٦٠	٧٠	٨٥
الجملة	٣٨٦	٤٥٨	١٢١٤,٥	٣٥١	٤٠٤	٨٧١
متوسط الاجور الشهرية	٢٤٤	١٩٥	٢٧٧	٢٩١,٠	٤٥٥,٩	٦٥٣,٠
نسبة الوفاء	٪٦٣,٢	٪٤٢,٦	٪٢٢,٨	٪٨٢,٩	٪١١٣	٪٧٥

ويلاحظ من الجدول (١٠) ما يلى: -

١- تتقارب المتطلبات المعيشية لكل من فئتى العمال والفنيين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث، بينما ترتفع المتطلبات المعيشية لدى المعلمين عنها لدى المهندسين، وقد يرجع ذلك لاعتماد المعلمين ومن فوقهم فى السلم الوظيفى على انفسهم فى تلبية هذه التطلبات المعيشية من سكن

ومواصلات وعلاج وغير ذلك بينما يعتمد اعضاء المهنة فى قطاع الصناعة عينة البحث على الشركة فى تمويل هذه الخدمات، وهذا يمثل أجراً عينياً للعامل او الفنى أو الهندسى من سكن باجور رمزية أو علاج أو إعاشة أو مواصلات أو بعض انواع الوجبات خلال فترات العمل.

٢- وفى ضوء متوسط المتطلبات المعيشية المحسوبة هنا يلاحظ الوفاء الكامل لأجور الفنيين فى قطاع الصناعة بمتطلباتهم المعيشية. هذا مقابل عدم الوفاء بالمتطلبات المعيشية لبقية فئات العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث. كما يلاحظ أن أضعف نسب الوفاء لدى المعلمين، مما يشير إلى الأزمة الاجتماعية والاقتصادية التى تعيشها جيوش المعلمين فى بلادنا رغم أنهم يمتلكون مفتاح التنمية البشرية. فمن الغريب أن نجد عمال نفس المهنة أو المهن الآخرى أفضل منهم. ولعل هذه الأزمة فى أجور العاملين - برغم جهود الدولة المستمرة فى تحسين أوضاعهم- ترجع إلى مشكلة أرتفاع الاسعار وتزايد معدلات التضخم الاقتصادى وكلها من أعراض المجتمعات المتضخمة أقتصادياً([١١١]) .

٣- ونظراً لعجز الاجور عن تلبية المتطلبات المعيشية للعاملين عينة البحث، فإن البحث عن مصادر بديلة يكون الشغل الشاغل لهم، فكثيراً ما نجد عمالاً أو فنيين فى قطاع التعليم يديرون محالات خاصة لتكون مصدر دخل اضافي لهم قد يحرم العمل الاساسى من ابداعاتهم واسهاماتهم، وكما نعلم فإن بعض المعلمين يلجأ الى الدروس الخصوصية لتعويض العجز فى حساباتهم المعيشية، ولكن الصورة قائمة على الورق والواقع افضل حالا بفضل الله ورعايته.

ثالثاً: العوامل المؤثرة فى أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث:-

١- سنوات الخبرة المهنية ومتوسط الاجور:-

لمعرفة العلاقة بين عدد سنوات الخبرة المهنية ومتوسط الاجور استخدم تحليل التباين واختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطين [١١٢]، وذلك بالنسبة للعاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث .

جدول (١١)

متوسطات سنوات الخبرة والأجور المكتسبة ودلالة الفرق بينهما لدى العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث

		متوسط سنوات الخبرة م١	متوسط الاجور م٢	م١	م٢	ع١	ع٢	ف
قطاع التعليم (ع) ن-٤٩٠	عمال	١٠,٨	٢٤٤					
	فنيون	١٠,٢	١٩٥	١١,٢٣	٢٣٨,٩	٨,١	٥,٣	٢,٢٩
	معلمون	١٢,٧	٢٧٧,٦					غير دالة
قطاع الصناعة (ص) ن - ٣٨٤	عمال	١١,٠٢	٢٩٠,٩					
	فنيون	١٤,٢٠	٤٥٥,٩	١٢,٠٦	٤٦٦,٨	١٣,٢	١١,٥	١,١١
	مهندسون	١٠,٩٦	٦٥٣,٥					غير دالة

ويشير الجدول السابق الى :-

أ - هناك علاقة غير دالة احصائياً بين عدد سنوات الخبرة ومتوسط اجور العاملين فى قطاع التعليم عينة البحث، مما يؤكد عدم اطراد زيادة الاجور مع زيادة سنوات الخبرة المهنية. حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (١,٦) وهى غير دالة عند ٠,٠٥ ، وعلى ذلك فالخبرة تؤثر تأثيراً ضعيفاً غير دالاً فى أجور العاملين فى التعليم.

ب- هناك علاقة دالة احصائياً بين عدد سنوات الخبرة ومتوسط اجور العاملين فى قطاع الصناعة عينة البحث، مما يؤكد اطراد الاجور مع زيادة سنوات الخبرة المهنية. حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (١٥,٣)، وهى دالة عند ٠,٠١، وهى نسبة عالية جداً.

حـ- تشير المقارنة بين قيم ت١، ت٢ الى زيادة تأثير وفعالية سنوات الخبرة فى زيادة اجور العاملين فى قطاع الصناعة عنها فى اجور العاملين فى قطاع التعليم عينة البحث.

٢- التدريب وأجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة: -

اظهرت الدراسة ان تدريب العاملين فى قطاع التعليم لا يترتب عليه اجور او مكافآت اضافيه للعاملين، وهى فقط مجرد دورات تدريبية تعقدها ادارات التدريب بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات لا يتمتع بها سوى بعض المعلمين والوكلاء ونظار المدارس الراغبين فى الترقية، وهذه الاخيرة لا يترتب عليها اية اجور اضافية.

وفى قطاع الصناعة اظهرت الدراسة ارتباط الاجور بعمليات التدريب التى يعقدها مجمع الالومنيوم بنجع حمادى. والتدريب هناك يتم فى مركز متخصص ملحق بالمجمع وفى ثلاثة مجالات هى:-

أ - التدريب العملى:-

وهو تدريب فى موضوعات واتجاهات تفيد العامل فى عمله ومنها التثقيف العمالى ومحو الامية واطفاء الحرائق والامن الصناعى، وتتراوح مدة العمل بالدورة التدريبية ما بين ثلاثة ايام الى اسبوع واحد فقط للعمال، ويبدو انها لا تتمتع بالاقبال من قبل العمال انفسهم لعدم وجود الحافز المغرى لحضورها، إذ لا ترتبط بزيادة فعالة فى الرواتب او بأى تقدير ادبى - لكن لها فقط مكافآت لحضور الدورة تصل الى خمسين جنيهاً.

ويستخدم اسلوب المحاضرات فى التدريب العمالى، لكن يلجأ المدربون احياناً الى النماذج العملية فى الموضوعات التى تستلزم اكساب او تنمية مهارات خاصة لدى العمال.

ب- تدريب الفنيين:-

يقوم الفنييون بمجمع الالومنيوم بنجع حمادى باعمال انتاجية وادارية، فالفنى بالدرجة الثانية والثالثة يقوم بالاعمال المختلفة فى مجالات الانتاج داخل العنابر من صهر البودرة او ادخالها الافران والمسابك وضبط التيار ونقل المصهور الى الخلايا للتشكيل.

ويقوم الفنى (أ) بجانب العمليات الصناعية بدور ادارى، فقد يكون رئيسا لوردية او مشرفاً أو مشرف مساعد على مجموعة من الافراد، ويهتم معهم بالتأكد من سلامة المنتج وتقدير درجة كفاية الافراد.

وعلى ذلك فإن الدورات التدريبية للفنيين تأخذ اتجاهين هى: الدورات الانتاجية والدورات الادارية وكلها تستخدم اسلوب المحاضرة، وتتم بمعرفة مهندس الوحدات المتخصصة بالمصنع، وبعض هيئات التدريس بكلية الهندسة بأسيوط.

٢- تدريب المهندسين:-

يكون دور المهندس فى مجمع الالومنيوم اشرافيا فى الغالب وهو يشارك فى الاعمال المتخصصة ان كان حديث العهد بالمهنة تحت اشراف مهندس اخر اكثر اقدمية.

ويتم تدريب المهندسين على ايدى رؤساء القطاعات بالمصنع واساتذة الجامعة بكلية الهندسة بأسيوط. ويبعث المصنع احياناً ببعثات للخارج بالمهندسين البارزين لنقل خبرات الدول المتقدمة الى المصنع، ويتركز معظم دورات المهندسين فى مجالات اللغة الانجليزية والكمبيوتر والانتاج (خارج الوطن) وصهر المعادن والفلزات، وجدير بالذكر أن هذه الدورات اساس ترقية المهندس، وبالتالى يتمتع بشريحة اجور جديدة ومن هنا كانت الدورات التدريبية فى قطاع الصناعة اكثر تأثيراً فى اجور العاملين عن اى قطاع آخر فى الدولة.

٣- مستوى التعليم ومتوسط الاجور:-

لمعرفة العلاقة بين المستويات التعليميــة المختلفـة واجـور العـاملين فـى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث استخدم البـاحث معادلـة (ت) السـابقة الاشارة اليها ولاتمـام دراسـة هـذه العلاقـة قـام البـاحث بوضـع أوزان نسـبية للمستويات التعليمية المختلفة كما يلى:-

- محو الامية (١)
- الشهادة الابتدائية (٢)
- الشهادة الاعدادية (٣)
- الشهادة الثانوية أو ما فى مستواها (٤)
- شهادة المعهد الفنى المتوسط / عامين (٥)
- الشهادة الجامعية الاولى (٦)

وبوضع هذه الاوزان النسبية امكن الحصول على متوسطات العينة فى مستويات التعليـم المختلفـة فيكـون المتوسـط عاليـا كلمـا كـانت المسـتويات التعليمية افضل.

جدول (١٣) الفروق بين متوسطات مستويات التعليم واجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينتا البحث

		مستوى التعليم م١	متوسط الاجور م٢	م١	م٢	ع١	ع٢	النسبة ف
قطاع التعليم ن = ٤٩٠	عمال	٢,٣	٢٤٤			١,٢٥		
	فنيون	٤,٠	١٩٥	٣,٩	٢٣٨,٩		٥,٣	١٤,٧
	معلمون	٥,٣٦	٢٧٧,٦					غير دالة.
قطاع الصناعة ن = ٣٨٤	عمال	١,٢	٢٩٠,٩			١,٢	١١,٥	
	فنيون	٣,٤	٤٥٥,٩	٣,٢	٤٦٦,٨			١٥,٣
	مهندسون	٦,٠	٦٥٣,٥					غير دالة

ويتضح من الجدول ما يلى:-

أ - يعتبر التعليم المتغير الاساسى فى اجور العاملين فى قطاع التعليم حينما بلغت النسبة الفائية ١٤,٧ وهى غير دالة احصائياً مما يشير الى تجانس العينة، وتشير قيمة (ت) المحسوبة (٤,٧) الى وجود فروق دالة احصائياً بين مستوى التعليم ومتوسط الاجور مما يدل الى الفعالية الواضحة للمستويات التعليمية المختلفة فى اجور العاملين فى قطاع التعليم، وكما هو واضح فإن قيمة ت المحسوبة هنا اعلى منها فى حالة سنوات الخبرة مما يشير الى أن تأثيراً التعليم اكبر من تأثير سنوات الخبرة فى الاجر.

ب- كما يعد التعليم المتغير الاساسى فى اجور العاملين فى قطاع التعليم، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ٧,٢ وهى دالة عند ٠,٠١ مما يشير الى وجود فروق دالة احصائياً بين مستوى التعليم واجور العاملين فى قطاع

الصناعة عينة البحث ويشير الجدول الى ارتفاع قيمتى ت١، ت٢ وايضاً ت١ هنا أعلى منها فى سنوات الخبرة (٥,٣) مما يشير الى ارتفاع تأثير مستوى التعليم فى اجور العاملين فى الصناعة.

جـ- ويشير الجدول الى تميز قطاع التعليم بعمال اكثر تعليما، وكذلك لدى الفنيين، بينما يتميز قطاع الصناعة فى فئة الخبراء والمتخصصين. وعلى ذلك فإن هذه الدراسة تكشف عن أهمية عوامل اساسية فى أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة هى:-

١ - العمر الزمنى   ٢- سنوات الخبرة المهنية

٣- التدريب اثناء الخدمة   ٤- مستوى التعليم.

د - لا يتزايد متوسط اجور العاملين فى قطاع التعليم طرديا مع تزايد مستويات التعليم بينما تتحقق العلاقة المطردة فى قطاع الصناعة عينة البحث.

ملخص نتائج الدراسة الميدانية:-

١ - تمثل فئة الشباب حتى الاربعين قرابة ٦٠٪ من جملة عينةالبحث فى قطاعى التعليم والصناعة وذلك لكونهم فى فترة العمر الانتاجى.

٢- بلغ متوسط سنوات الخبرة لدى افراد العينة ١٠,٥ سنة للعمال، ١٢ سنة للمعلمين فى قطاع التعليم، بينما تزيد خبرات العاملين فى قطاع الصناعة عن ذلك بكثير.

٣- تتمتع نسبة من العمال فى قطاع التعليم بمستوى تعليمى متوسط على غير المتوقع فى ضوء مستوى تعليم العمال فى قطاع الصناعة. ويقابل ذلك أن جميع الخبراء والمتخصصين فى قطاع الصناعة من حملة الشهادة الجامعية على خلاف مع بعض المعلمين والنظار بقطاع التعليم.

٤- ان نسبة ضئيلة من العاملين فى قطاع التعليم تصل اجورهم الى ٥٠٠ جنيهاً شهرياً واغلبهم من المعلمين واعضاء الجهاز الادارى بالتعليم، بينما يصل متوسط اجور العمال والفنيين فى التعليم الى ٢٢٠ جنيها، وفى قطاع الصناعة يحتل العمال ذيل القائمة فى الاجور كما هم فى قائمة المؤهلات العلمية بينما يصل متوسط اجر المهندس الى ٦٥٣ جنيها شهرياً.

٥- تكاد تفى اجور الفنيين بقطاع الصناعة بمتطلبات المعيشة، الامر الذى لا يتحقق لدى غيرهم فى قطاع الصناعة أو التعليم، مما يجعل أمر البحث عن دخول اخرى عملية اساسية للوصول بدخولهم الى مستوى الكفاف الذى اشارت اليه نظريات الاجور فى العالم.

٦- هناك علاقة غير دالة احصائياً بين عدد سنوات الخبرة ومتوسط اجور العاملين فى قطاع التعليم، بينما توجد علاقة دالة بين عددسنوات الخبرة ومتوسط اجور العاملين فى قطاع الصناعة، مما يشير الى اضطراد زيادة الاجور بزيادة سنوات الخبرة فى قطاع الصناعة.

٧- لا زال للتعليم علاقة دالة احصائياً مع اجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة عينة البحث.

بعض الموجهات التربوية التى يمكن ان تدعم العلاقة بين التعليم والاجور:

ومن خلال العرض السابق للعوامل المؤثرة فى أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة امكن التوصل الى ان التعليم ليس العامل الوحيد فى تحديد الاجور، بل تشاركة عوامل اخرى هى العمر والخبرة المهنية والتدريب والمهارة الفنية، هذا بخلاف عوامل اجتماعية عديدة اخرى منها النفوذ الاجتماعى الذى كان من الصعب لهذه الدراسة ان تتعرف على مدى تأثيره فى أجور العاملين عينة البحث.

أولاً: إعداد القوى العاملة لمواقع الانتاج:-

تأخذ الدولة بفلسفة التعليم من أجل العمل بمفهومها العام. ولكن أصبح اليوم لكل مهنة أو حرفة خلفية علمية وثقافية ضرورية للعمل بها، ويعد العامل الذى يجهلها غير مؤهل للعمل بها وبالتالى لا يستحق الاجر الذى يتقاضاه من يمتلك هذه الخلفية العلمية والثقافية. ولهذا يلزم الأتى:-

١ - أن يلحق بكل موقع إنتاجى معهد علمى وتخصص يعهد بإعداد الكوادر المهنية المناسبة للعمل.

٢ - أن تتمشى المقررات الدراسية بمدارس التعليم العام ومؤسسات التعليم العالى مع الإحتياجات العلمية المتخصصة اللازمة فى سوق العمل حتى يكون العامل هو نفسه المطلوب فى المواقع الإنتاجية وليس غيره الذى يمتلك خبرات خاصة.

٣ - الدعوة لتجريب مدارس لإعداد المدربين فى قطاعات العمل المختلفة مثل التعليم والصناعة والتجارة والسياحة.

٤ - أن ترسم إستراتيجيات القبول بالمؤسسات التعليمية لتلبية إحتياجات سوق العمل من الأفراد على كافة المستويات كماً ونوعاً.

٥- فتح مواقع العمل والإنتاج للزيارات الميدانية ولتكون مواقع تدريب موازية أمام طلاب المدارس والجامعات لتوسيع خبراتهم المهنية وتشجيع السياحة الداخلية.

ثانياً: ربط التعليم بالأجور والحوافز:

من خلال عرض سياسة الأجور فى هذا البحث، تبين أن أجور العاملين فى قطاعى التعليم والصناعة ترتبط بعوامل عديدة فى مقدمتها التعليم والخبرة والعمر، وهنا توصى الدراسة بما يلى:-

١- عدم إضافة أية أجور أو حوافز بدون مقابل علمى أو خبرى لدى العاملين.

٢- تحديد رواتب العاملين فى الصناعة فى ضوء إختبارات دقيقة نظرية وعملية على أيدى متخصصين على مستوى من الثقة والموضوعية.

٣- أن ترتبط رواتب العاملين فى قطاع التعليم بنتائج إختبارات علمية متخصصة.

٤- أن يشرف وينفذ الدورات التدريبية فى قطاع التعليم هيئات التدريس بكليات التربية والتربية النوعية بالمناطق المختلفة.

٥- زيادة المخصصات المالية للعاملين فى قطاع التعليم لتقترب من مخصصات نظائرهم فى قطاع الصناعة خاصتاً بين المعلمين والفنيين لجعل المهنة أكثر إغراءً من الناحية المالية.

ثالثاً: البحث العلمى والأجور:

١- تشكيل هيئة علمية تابعة لقطاع التعليم وأخرى تابعة لقطاع الصناعة تهتم بإكتشاف مشكلات العاملين وتحقيق التواصل العلمى بين جهة العمل وجهات البحث العلمى فى البيئة المحلية بغرض تقديم الحلول المناسبة لها.

٢- أن تمول جهات العمل البحوث العلمية التى تخصها وأن تشجع أصحابها لمزيد من البحث.

٣- أن يشجع قطاع التعليم وقطاع الصناعة من يتوصل إلى جديد فى مجال عمله أو يحقق رقياً علمياً واكاديمياً، على أن يكون التشجيع مايداً مغرياً الحوافز الأدبية المناسبة.

حواشي البحث

١ - حامد عمار، في اقتصاديات التعليم، ط٢، القاهرة: دار المعرفة، ١٩٨٦، ص ٧٥.

٢ - عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني: مدخل نظرى، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٦م.

٣ - عبد التواب عبد اللاه عبد التواب، "الحراك المهنى والتعليم فى ضوء ظاهرت توارث واكتساب المكانات المهنية"، دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء (٤٨)، ١٩٩٢، ص ص ٢٣٩-٣٠٨.

4- L. Broom & Selznick, Sociology, 4th edition, New York: Harper& Raw, 1968, P. 362.

5- K. Nafaratnam, John ltillisson, "Acost-Benefit Analysis Secondary Vocatianal Education Program, Journal of Vocational & Technical Edueation, New York, Vol 4, No. 1 , 1987.

6- E. F. Denison, "Measuring the Contribution of Edacation to economic of Education, London: Macmitlan, 1969, P. (202-200).

7- G. Psachara Paules, Returns to Education, London, Scientefic publising Company, 1973 , p. 50.

٨ - صلاح إبراهيم معوض ، العائد الاقتصادى لمحو الأمية ومرحلتى التعليم الابتدائى والتعليم الثانوى العام فى القطاع الصناعى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٨٢.

٩ - محمد متولى غنيمة ، القيمة الاقتصادية لتعليم المرحلة الابتدائية بالبحرين، دراسات تربوية، المجلد الثانى، ج ٦ ، ١٩٨٧، ص ص ١٥٧-١٩٨.

١٠ - على صالح جوهر، العائد الاقتصادى من التعليم الثانوى التجارى فى مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية بالمنصورة ، ١٩٧٧.

١١ -هادية محمد رشاد أبوكليلة، العائد الاقتصادى من التعليم الثانوى الصناعى فى مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٨١.

١٢ -محمد أحمد العدوى، العائد الاقتصادى من التعليم الجامعى فى مصر، رسالة ماجستير ، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٧٤.

١٣ - محمود السيد عباس، العائد الاقتصادى من المعاهد الفنية التجارية المتوسطة فى مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية بسوهاج، ١٩٩٥.

١٤ - أنظر:

أ- وزارة التربية والتعليم، تطور التعليم فى مصر من ٨١-١٩٨٦، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية ، ١٩٨٨.

ب- وزارة التربية والتعليم، مشروع مبارك القومى ، انجازات التعليم فى ٣ سنوات ، ١٩٩٤، ص١٣٤.

١٥ - وزارة الصناعة، شركة مصر للالومنيوم: التقرير الاحصائى السنوى ٨٨-١٩٨٩ ، القاهرة : مطبعة خطاب١٩٩٠، ص٢٣.

١٦- المرجع السابق ، ص ص ٩٢ - ٩٣.

١٧ - عاصم بن طاهر عرب ، اقتصاديات العمل نظرية عامة ، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٩٤، ص١٢.

١٨ - وزارة الصناعة، شركة مصر للالومنيوم، التقرير الاحصائى السنوى ، مرجع سابق.

١٩ - خديجة عبد العزيز على ، الوعى بالعائد الاقتصادى من التعليم ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بسوهاج، ١٩٩٦.

٢٠ - امينة عباس كمال العمادى ، الرضا عن العمل لدى معلمى التعليم العام فى قطر، حولية كلية التربية بجامعة قطر، العدد ١٣ ، ١٩٩٦، ص ص١٣٩-١٦٠.

٢١ - محمود السيد عباس ، مرجع سابق .

٢٢ – نعيم حبيب جعنيني ، الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم، مجلة العلوم الانسانية ، العدد ٥ ، المجلد ٢٢، ١٩٩٥، ص ص ١٣٧-١٩٣.

٢٣ – شيخة عبد الله المسند، الرضا المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، جامعة قطر ، المجلد الأول ، ١٩٩٤، ص ص ١- ٤٨.

٢٤ – عبد التواب عبد اللاه عبد التواب، مرجع سابق.

٢٥ – صلاح الدين إبراهيم معوض، مكانة مهنة التعليم فى المجتمع العمانى، دراسات تربوية ، المجلد ٧ ، الجزء ٤٢، ١٩٩٢، ص ص٦٣-١٠٧.

٢٦ – جاسم يوسف الكندرى، الانتماء للمهنة بين المعلمين فى الكويت، دراسات تربوية، العدد ٤٧، المجلد ٨، ١٩٩٢، ص ص ١٢٨-١٤٩.

٢٧ – سلامة طناش، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الأردنية ، دراسات، المجلد ١٧، العدد الثالث ، ١٩٩٠، ص ص ١١٧- ١٣٥.

٢٨ – محمد متولى غنيمة، مرجع سابق.

٢٩ – عبدالله السيد عبد الجواد ، القيمة الاقتصادية لاعداد المعلم بكلية التربية بأسيوط، أسيوط: كلية التربية ، ١٩٨٣.

٣٠ – محمد عبد التواب بكر ، تقدير كفاءة خريجى التعليم الصناعى فى ضوء متطلبات التنمية الاقتصادية فى مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية بالمنصورة ، ١٩٨٤.

٣١ – صلاح الدين ابراهيم معوض، العائد الاقتصادى لمحو الأمية والتعليم الابتدائى والتعلمي الثانوى العام فى القطاع الصناعى، رسالة دكتوراه ، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٨٢.

٣٢ – محمد أحمد العدوى، العائد الاقتصادى من التعليم الجامعى فى مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٧٤.

33- Jencks, C. Inequality : A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America, Basic Books, 1975.

34- Bowman, et el., Learning and Earnings, Stockholm: National Board of Universities and Colleges, 1978.

35- Castillon, Lois Aline, "The impact of winning the United States Department of Education Recognition Award," D.A. I. (A) , Vol 57 , No 3, 1996, p. 1085.

36- Robert, B. G. : Education, Schools and Schooling, London : MacMillan Co., 1985. p. 28.

٣٧- إميل فهمى شنودة ، " الدخول المكتسبة للعاملات المؤهلات وغير المؤهلات - دراسة ميدانية بمحافظتى الإسكندرية والدقهلية ، دراسات تربوية ، مجلد ١ ، جزء ٤ ، القاهرة : رابطة التربية الحديثة ، ١٩٨٧ ،ص ٣٠.

٣٨- وزارة التربية التعليم ، " تطوير التعليم فى جمهورية مصر العربية من ١٩٨١ ، حتى ١٩٩٠ . القاهرة : المركز القومى للبحوث التربوية ، ١٩٩٠ ، ص ٥٦ .

٣٩ - راسل .ج . دافيز ، تخطيط تنمية الموارد البشرية ، ترجمة سمير لويس سعد وأحمد محمد التركى ، القاهرة : الأنجلو المصرية ، ١٩٧٦ ، ص ٦١ .

٤٠ - فيصل الراوى طايع ، " التربية الاقتصادية لطفل المدرسة الابتدائية " ، المجلة التربوية ، كلية التربية بسوهاج ، العدد الخامس ، الجزء الأول ، ١٩٩٠ ، ص ١٣ .

٤١ - آدم كرل ، التعليم والتنمية القومية ، ترجمة محمد منير مرسى ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٣، ص ص ١٤٥-١٤٦

٤٢ - عبد الله عبد الدايم ، التخطيط التربوى ، ط٥ ، بيروت : دار العلم للملايين ، ١٩٨٣،ص ص ٣٠٢-٣٠٩

43- Brubacher, J. S. , Modern Philosophies of Education, 4th Edition, New Delhi : TATA McGrow-Hill Publishing Company, 1983, p. 135.

٤٤- فريدريك هاربيسون ، التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادى ، ترجمة إبراهيم حافظ ، القاهرة : النهضة المصرية ، ١٩٦٦م ، ص ١٢.

٤٥- يمكن الرجوع الى :

= Cohn, Elchanan, Terry g. Geske, Economics of Education: New York Pergaman Press, 1990, p. 36.

= Leslie, Larry L & Paul, T. Brinkman, The Economic Value of Higher Education. New York : Collier Macmillan, 1991, p. 11.

= Hirsch, Donel C. , Economics and Education "Principles & Application" New York : Fsec Press, 1991, p. 112.

٤٦- يمكن الرجوع الى :

= Psacharopoulosq. , The Contribution of Education to Economic growth, International Comparisons, : New York Bolliger, 1985, p. 335.

٤٧- عبد الله عبد الدايم ، التخطيط التربوى ، ط٥ ، بيروت : دار العلم للملايين ، ١٩٨٣، ص ٣١١.

٤٨- تيودور شولتز ، القيمة الاقتصادية للتربية ، ترجمة محمد الهادى عفيفى ومحمود سلطان ، القاهرة : الأنجلو المصرية، ١٩٧٥ ، ص ١١٥.

٤٩- محمود السيد عباس ، مرجع سابق.

50- Mishan, E. S. , Cost-Benefit Analysis, An Interoduction, New York : Prager Publischers, 1971.

51- Becker, G. S., Human Capital and Personal Distribution of Income : An Analytic Administration, 1967.
& See - Carnoy, M. , Educational Policy Equalize Income Distribution in Latin American, 1980.

52- Psacharo Poules, G. , Earnings and Education in OECD Countries, Paris Organisation for Economic Co-operation and Development, 1975.

53- Fegerlind, I. , Formal Education and Adult Earnings : Alongitudinal Study of The Economic Benefits of Education, Stockholm : Almquist & Wiksell, 1975.

54- Bowmon et al., , Learning and Earnings, Stockholm : National Board of Universities and Colleges, 1978

٥٥- محمد الأصمعي محروس ، منهج البحث العلمي ، أدواته وأساليبه في تقدير عائدات التعليم الاقتصادية والاجتماعية ، سوهاج : مطبعة محسن ، ١٩٩١م ، ص ص ٧٣ - ٩٣.

٥٦- عادل الجيار ، سياسات توزيع الدخل في مصر ، القاهرة : مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ١٩٨٣ ، ص ٥٤.

٥٧- المرجع السابق ، ص ٨٦.

٥٨- المرجع السابق ، ص ٨٦.

٥٩- محمد توفيق صادق ، التنمية في دول مجلس التعاون ، عالم المعرفة (١٠٣) ، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، ١٩٨٥م ، ص ٦٠.

٦٠- المعجم الوسيط ، باب الهمزة .

٦١- محمد البنا ، أسواق النقد والمال ، الأسس النظرية والعملية ، القاهرة : زهراء الشرق ، ١٩٩٦م ، ص ٩١.

٦٢- عبد الفتاح عبد الرحمن عبد المجيد ، اقتصاديات النقود : رؤية إسلامية ، القاهرة : النسر الذهبي للطباعة ، ١٩٩٦م ص ١٩.

٦٣- عاصم بن طاهر عرب ، اقتصاديات العمل نظرية عامة ، امرجع سابق، ص ١٣.

٦٤- محمد محمد إبراهيم ، إدارة الأفراد وأسس ترشيد استخدام الموارد البشرية . ط٢ ، أسيوط : مكتبة المنشية ، ١٩٨٥م ، ص ٢٨٨.

٦٥- محمد محمود غنيمي ، فائض العمالة في الدول النامية ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٨٣م ، ص ١٧.

٦٦- ناصف عبد الخالق ، "الرضا الوظيفى وأثره على انتاجية العمل" ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ع٣ ، ١٩٨٢م.

67- Winkler, L. D., Job Satisfaction of University, Faculty in The United States, Doc. Diss., The University of Nebraslelin Coln, 1982.

& Diener, T., Community College Faculty Job Satisfaction Community, Junior College Quarterly. 1985, No.9, pp. (347-357).

٦٨- عبد الحميد بهجت فايد ، إدارة الأفراد ، القاهرة : مكتبة عين شمس ، ١٩٩٠م ، ٢٢٤.

٦٩- حامد عمار ، "من همومنا التربوية والثقافية" ، دراسات فى التربية والثقافة(١) ، القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب ، ١٩٩٥م ، ص٨٦.

٧٠- حامد عمار ، فى القيم التربوية رأى آخر ، القاهرة : دار سعاد الصباح ، ١٩٩٢م ، ص ١٥٢.

٧١- حامد عمار ، "فى التوظيف الاجتماعى للتعليم" ، دراسات فى التربية والثقافة(٣) ، القاهرة : الدار العربية للكتاب ، ١٩٩٦م ، ص ٤٥.

72- Mahrous, Mohamed E. , Effects of Education on Job Levels, Earnings, Vocational Aspirations and Job Satisfactions of Industrial Workers, Frankfort, Peter Lang, 1990.

٧٣ - أسماعيل محمد دياب ، العائد الاقتصادى المتوقع من التعليم الجامعى ، سلسلة قضايا تربوية(٤) ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٩٠ ، ص ٢٠ .

٧٤- محمد محروس إسماعيل ، اقتصاديات التعليم ، الإسكندرية : دار الجامعات المصرية ، ١٩٩٠م ، ص ١٠٢

٧٥- المرجع السابق ، ص ١٧٨.

٧٦- المرجع السابق ، ص ١٧٨.

٧٧- عبد الله عبد الغنى غانم ، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام ، الإسكندرية : المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٤م ، ص ٣٥.

٧٨- منصور فهمى ، إدارة القوى البشرية فى الصناعة ، ط٥ ، القاهرة : النهضة العربية ، ١٩٨١م ، ص ١٢٥.

٧٩- المرجع السابق ، ص ١٢٥.

٨٠- المرجع السابق ، ص ١٢٥.

٨١- المرجع السابق ، ص ١٢٦

٨٢- خضير عباس المهر ، الأجر والاستخدام والتوازن الاقتصادى ، الرياض : جامعة الملك سعود ، ١٩٨٨م ، ص ٧١.

٨٣- عبد الفتاح عبد الرحمن عبد المجيد ، اقتصاديات النقود ، القاهرة : النسر الذهبى للطباعة ، ١٩٩٦م ، ص ص ٢٨٧-٣١٠.

٨٤- خلف محمد أحمد البحيرى ، دور التربية الاقتصادية فى مواجهة مشكلة التضخم الاقتصادى في مصر ، سوهاج : مطبعة محسن ، ١٩٩٠م.

٨٥- عبد الفتاح عبد الرحمن عبد المجيد ، مرجع سابق ، ص ٢٢.

٨٦- عبد الحميد بهجت ، إدارة الأفراد ، القاهرة : مكتبة عين شمس ، ١٩٩٠ ، ص ٢٢٧.

٨٧- المرجع السابق ، ص ٢٣٠.

٨٨- إبراهيم الغمرى ، الأفراد والسلوك التنظيمى. الإسكندرية: دار الجامعات المصرية ، ١٩٧٩م ، ص ٢٧٦.

٨٩- محمد محمد إبراهيم ، إدارة الأفراد وأسس ترشيد استخدام الموارد البشرية ، ط٢ ، أسيوط : مكتبة المنشية ، ١٩٨٥ ، ص ص ٣١٥-٣١٦.

٩٠- المرجع السابق ، ص ٣١٧

٩١- المرجع السابق ، ص ٣٢٢

٩٢- المرجع السابق ، ص ٣٢٣

٩٣- مشروع مبارك القومى ، إنجازات التعليم فى أربع أعوام ، أكتوبر ١٩٩٥.

٩٤- محمد محمد إبراهيم ، مرجع سابق ، ص ٢٩٤.

٩٥- عبد الحميد بهجت ، إدارة الانتاج الصناعى ، القاهرة : د.ن ، ١٩٨٦م ، ص ٥٨.

٩٦- عبد الحميد بهجت ، إدارة الأفراد ، مرجع سابق ، ص ص ٢٤٠/٢٤١.

٩٧- عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، القاهرة : عالم الكتب ، د.ت. ، ص ٢٩٠.

٩٨- عبد الحميد بهجت ، إدارة الأفراد ، مرجع سابق ، ص ٢٤٢.

٩٩- عاصم بن طاهر عرب ، مرجع سابق ، ص ٩٤.

١٠٠- محمد محمود غنيمى ، مرجع سابق ، ص ١٠٢.

١٠١- عبد الحميد بهجت ، إدارة الأفراد ، مرجع سابق ، ص ٢٤٤.

١٠٢- محمد متولى غنيمة ، اقتصاديات تعليم الكبار ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ١٩٦٦م ، ص ١٥١.

103- Schultz, T. W. , The Economic Value of Education, New York : Columbia Uni Press, 1963, pp. (20-25).

104- Morgan, J. & David M. , Income and Welfare in The United States, New York : McGrow Hill, 1985.

105- Psacharo Poulos, G. , Earnings and Education in OECD Countries. Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 1975, pp. (172-177.

106- Fegerlind, I. Formal Education and Adult Earnings, Stockholm : Almquist & Wiksell, International, 1975, p. 78.

107- Pacharopoules, G. & Hinchlifre, K. Returns to Education, Amsterdam, Elsevier Scientific Publishing Company, 1973, pp. (16-18).

١٠٨- إسماعيل دياب ، مرجع سابق ، ص ٢٠.

١٠٩ - وزارة الصناعة ، شركة مصر للالومنيوم التقرير الاحصائى السنوى ١٩٩٢، القاهرة ، ١٩٩٣، ص ٢٠.

١١٠ - المرجع السابق ، ص ٩٣.

١١١ - خلف محمد البحيرى ، مرجع سابق ، ص ٣.

١١٢ - فؤاد البهى السيد، علم النفس الاحصائى وقياس العقل البشرى ، ط٣ ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ١٩٦٨ ، ص٣٦٧.

مراجع البحث

١- آدمز ، التعليم والتنمية القومية ، ترجمة محمد منير مرسى ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٣،

٢- أسماعيل محمد دياب ، العائد الاقتصادى المتوقع من التعليم الجامعى ، سلسلة قضايا تربوية(٤) ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٩٠ .

٣- إبراهيم الغمرى ، الأفراد والسلوك التنظيمى. الإسكندرية: دار الجامعات المصرية ، ١٩٧٩.

٤- إميل فهى شنودة ، " الدخول المكتسبة للعاملات المؤهلات وغير المؤهلات - دراسة ميدانية بمحافظتى الإسكندرية والدقهلية ، دراسات تربوية ، مجلد ١ ، جزء ٤ ، القاهرة : رابطة التربية الحديثة ، ١٩٨٧.

٥- امينة عباس كمال العمادى ، الرضا عن العمل لدى معلمى التعليم العام فى قطر، حولية كلية التربية بجامعة قطر العدد ١٣ ، ١٩٩٦.

٦- تيودور شولتز ، القيمة الاقتصادية للتربية ، ترجمة محمد الهادى عفيفى ومحمود سلطان ، القاهرة : الأنجلو المصرية، ١٩٧٥.

٧- جاسم يوسف الكندرى، الانتماء للمهنة بين المعلمين فى الكويت، دراسات تربوية، العدد ٤٧، المجلد ٨، ١٩٩٢.

٨- حامد عمار ، "فى التوظيف الاجتماعى للتعليم" ، دراسات فى التربية والثقافة(٣) ، القاهرة : الدار العربية للكتاب ، ١٩٩٦.

٩- حامد عمار ، "من همومنا التربوية والثقافية" ، دراسات فى التربية والثقافة(١) ، القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب ، ١٩٩٥.

١٠- حامد عمار ، في القيم التربويـة رأى آخـر ، القـاهرة : دار سعاد الصبـاح ، ١٩٩٢.

١١- حامد عمار، فى اقتصـــاديات التعليم، ط٢، القاهرة: دار المعرفة، ١٩٨٦.

١٢- خديجة عبد العزيز على ، الوعى بالعائد الاقتصادى من التعليم ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بسوهاج، ١٩٩٦.

١٣- خضير عباس المهر ، الأجر والاستخدام والتوازن الاقتصادى ، الرياض : جامعة الملك سعود ، ١٩٨٨ .

١٤- خلف محمد أحمد البحيرى ، دور التربية الاقتصادية فى مواجهة مشكلة التضخم الاقتصادى فى مصر ، سوهاج : مطبعة محسن ، ١٩٩٠.

١٥- راسل . ج . دافيز ، تخطيط تنمية الموارد البشرية ، ترجمة سمير لويس سعد وأحمد محمد التركى ، القاهرة : الأنجلو المصرية ، ١٩٧٦ .

١٦- سلامة طناش، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الأردنية ، دراسات، المجلد ١٧، العدد الثالث ، ١٩٩٠.

١٧- شيخة عبد الله المسند، الرضا المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، جامعة قطر ، المجلد الأول ، ١٩٩٤.

١٨- صلاح إبراهيم معوض ، العائد الاقتصادى لمحو الأمية ومرحلتى التعليم الابتدائى والتعليم الثانوى العام فى القطاع الصناعى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٨٢.

١٩- صلاح إبراهيم معوض، مكانة مهنة التعليم فى المجتمع العمانى، دراسات تربوية ، المجلد ٧ ، الجزء ٤٢، ١٩٩٢.

٢٠- عادل الجيار ، سياسات توزيع الدخل في مصر ، القاهرة : مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ١٩٨٣.

٢١- عاصم بن طاهر عرب ، اقتصاديات العمل نظرية عامة ، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٩٤.

٢٢- عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، القاهرة : عالم الكتب ، د.ت.

٢٣- عبد التواب عبد اللاه عبد التواب، "الحراك المهني والتعليم في ضوء ظاهرت توارث واكتساب المكانات المهنية"، دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء (٤٨)، ١٩٩٢.

٢٤- عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني: مدخل نظرى، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٦.

٢٥- عبد الحميد بهجت ، إدارة الأفراد ، القاهرة : مكتبة عين شمس ، ١٩٩٠.

٢٦- عبد الحميد بهجت ، إدارة الانتاج الصناعي ، القاهرة : د.ن ، ١٩٨٦.

٢٧- عبد الحميد بهجت فايد ، إدارة الأفراد ، القاهرة : مكتبة عين شمس ، ١٩٩٠.

٢٨- عبد الفتاح عبد الرحمن عبد المجيد ، اقتصاديات النقود : رؤية إسلامية ، القاهرة : النسر الذهبى للطباعة ، ١٩٩٦.

٢٩- عبد الفتاح عبد الرحمن عبد المجيد ، اقتصاديات النقود ، القاهرة : النسر الذهبى للطباعة ، ١٩٩٦.

٣٠- عبد الله عبد الدايم ، التخطيط التربوى ، ط٥ ، بيروت : دار العلم للملايين ، ١٩٨٣.

٣١- عبد الله عبد الغنى غانم ، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام ، الإسكندرية : المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٤.

٣٢- عبدالله السيد عبد الجواد ، القيمة الاقتصادية لاعداد المعلم بكلية التربية بأسيوط، أسيوط: كلية التربية ، ١٩٨٣.

٣٣- على صالح جوهر، العائد الاقتصادى من التعليم الثانوى التجارى فى مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية بالمنصورة ، ١٩٧٧.

٣٤- فؤاد البهى السيد، علم النفس الاحصائى وقياس العقل البشرى ، ط٣ ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ١٩٦٨.

٣٥- فريدريك هاربيسون ، التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادى ، ترجمة إبراهيم حافظ ، القاهرة : النهضة المصرية ، ١٩٦٦.

٣٦- فيصل الراوى طايع ، " التربية الاقتصادية لطفل المدرسة الابتدائية " ، المجلة التربوية ، كلية التربية بسوهاج ، العدد الخامس ، الجزء الأول ، ١٩٩٠.

٣٧- محمد أحمد العدوى، العائد الاقتصادى من التعليم الجامعى فى مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٧٤.

٣٨-محمد الأصمعى محروس ، منهج البحث العلمى ، أدواته وأساليبه فى تقدير عائدات التعليم الاقتصادية والاجتماعية ، سوهاج : مطبعة محسن ، ١٩٩١.

٣٩- محمد البنا ، أسواق النقد والمال ، الأسس النظرية والعملية ، القاهرة : زهراء الشرق ، ١٩٩٦.

٤٠- محمد توفيق صادق ، التنمية فى دول مجلس التعاون ، عالم المعرفة (١٠٣) ، الكويت: المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، ١٩٨٥.

٤١- محمد عبد التواب بكر ، تقدير كفاءة خريجى التعليم الصناعى فى ضوء متطلبات التنمية الاقتصادية فى مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية بالمنصورة ، ١٩٨٤.

٤٢- محمد متولى غنيمة ، اقتصاديات تعليم الكبار ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ١٩٦٦م.

٤٣- محمد متولى غنيمة ، القيمة الاقتصادية لتعليم المرحلة الابتدائية بالبحرين، دراسات تربوية، المجلد الثانى، ج ٦ ، ١٩٨٧.

٤٤- محمد محروس إسماعيل ، اقتصاديات التعليم ، الإسكندرية : دار الجامعات المصرية ، ١٩٩٠.

٤٥- محمد محمد إبراهيم ، إدارة الأفراد وأسس ترشيد استخدام الموارد البشرية ، ط٢ ، أسيوط : مكتبة المنشية ، ١٩٨٥.

٤٦- محمد محمود غنيمى ، فائض العمالة فى الدول النامية ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٨٣.

٤٧- محمود السيد عباس، العائد الاقتصادى من المعاهد الفنية التجارية المتوسطة فى مصر، رسالة دكتوراه، كلية التربية بسوهاج، ١٩٩٥.

٤٨- مشروع مبارك القومى ، إنجازات التعليم فى أربع أعوام ، أكتوبر ١٩٩٥.

٤٩- المعجم الوسيط ، باب الهمزة .

٥٠- منصور فهمى ، إدارة القوى البشرية فى الصناعة ، ط٥ ، القاهرة : النهضة العربية ، ١٩٨١.

٥١- ناصف عبد الخالق ، "الرضا الوظيفى وأثره على انتاجية العمل" ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ع٣ ، ١٩٨٢.

٥٢- نعيم حبيب جعنينى ، الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم، مجلة العلوم الانسانية ، العدد ٥ ، المجلد ٢٢، ١٩٩٥.

٥٣- هادية محمد رشاد أبوكليلة، العائد الاقتصادى من التعليم الثانوى الصناعى فى مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية بالمنصورة، ١٩٨١.

٥٤- وزارة التربية التعليم ، " تطوير التعليم فى جمهورية مصر العربية من ١٩٨١ ، حتى ١٩٩٠ . القاهرة : المركز القومى للبحوث التربوية ، ١٩٩٠.

٥٥- وزارة التربية والتعليم، تطور التعليم فى مصر من ٨١-١٩٨٦، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية ، ١٩٨٨.

٥٦- وزارة التربية والتعليم، مشروع مبارك القومى ، انجازات التعليم فى ٣ سنوات ، ١٩٩٤.

٥٧- وزارة الصناعة ، شركة مصر للالومنيوم التقرير الاحصائى السنوى ١٩٩٢.

٥٨- وزارة الصناعة، شركة مصر للالومنيوم: التقرير الاحصائى الثانوى ٨٨-١٩٨٩ ، القاهرة : مطبعة خطاب ١٩٩٠.

59- Becker, G. S., Human Capital and Personal Distribution of Income : An Analytic Administration, 1967.

60- Bowman, et el., Learning and Earnings, Stockholm: National Board of Universities and Colleges, 1978.

61- Brubacher, J. S. , Modern Philosophies of Education, 4th Edition, New Delhi : TATA McGrow-Hill Publishing Company, 1983.

62- Carnoy, M. , Educational Policy Equalize Income Distribution in Latin American, 1980.

63- Castillon, Lois Aline, "the impact of winning the United States Department of Education Recognition Award," D.A. I. (A) , Vol 57 , No 3, 1996.

64- Cohn, Elchanan, Terry g. Geske, Economics of Education: New York Pergaman Press, 1990.

65- Diener, T., Community College Faculty Job Satisfaction Community, 67-Junior College Quarterly. No.9, 1985.

66- E. F. Denison, "Measuring the Contribution of Edacation to economic of Education, London: Macmitlan, 1969, P. (202-200).

67- Fegerlind, I. , Formal Education and Adult Earnings : Alongitudinal Study of The Economic Benefits of Education, Stockholm : Almquist & Wiksell, 1975.

68- Fegerlind, I. Formal Education and Adult Earnings, Stockholm : Almquist & Wiksell, International, 1975.

69- G. Psachara Paules, Returns to Education, London, Scientefic publising Company, 1973.

70- Hirsch, Donel C. , Economics and Education "Principles & Application" New York : Fsec Press, 1991.

71- Jencks, C. Inequality : A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America, Basic Books, 1975.

72- K. Nafaratnam, John ltillisson, "Acost-Benefit Analysis Secondary Vocatianal Education Program, Journal of Vocational & Technical Edueation, New York, Vol 4, No. 1 , 1987.

73- L. Broom & Selznick, Sociology, 4th edition, New York: Harper& Raw, 1968.

74- Leslie, Larry L & Paul, T. Brinkman, The Economic Value of Higher Education. New York : Collier Macmillan, 1991.

75- Mahrous, Mohamed E. , Effects of Education on Job Levels, Earnings, Vocational Aspirations and Job Satisfactions of Industrial Workers, Frankfort : Peter Lang, 1990.

76- Mishan, E. S. , Cost-Benefit Analysis, An Interoduction, New York : Prager Publischers, 1971.

77- Morgan, J. & David M. , Income and Welfare in The United States, New York : McGrow Hill, 1985.

78- Pacharopoules, G. & Hinchlifre, K. Returns to Education, Amsterdam, Elsevier Scientific Publishing Company, 1973, pp. (16-18).

79- Psacharo Poules, G. , Earnings and Education in OECD Countries, Paris Organisation for Economic Co-operation and Development, 1975.

80- Psacharopoulosq. , The Contribution of Education to Economic growth, International Comparisons, : New York Bolliger, 1985.

81- Robert, B. G. : Education, Schools and Schooling, London : MacMillan Co., 1985.

82- Schultz,T. W., The Economic Value of Education, New York : Columbia Uni Press, 1963.

83- Winkler, L. D., Job Satisfaction of University, Faculty in The United States, Doc. Diss., The University of Nebraslelin Coln, 1982.

رقم الإيداع ٩٨/٧٥٦٢